



**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi

Oleh:

ANGGI RAHAYU
NPM 1815310686

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

TITUL : **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BINJAI**

NAMA : ANGGI RAHAYU
NPM : 1815310686
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 09 Juni 2022

The stamp features a central red star with a yellow center, surrounded by a blue and green laurel wreath. The text 'DIKETAHUI' is at the top, and 'YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA' is on a blue banner at the bottom. The text 'DISETUIJI KOMISI PEMBIMBING' is centered below the banner. Four QR codes are placed around the star, each corresponding to a name and title: DEKAN (Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.), KETUA PROGRAM STUDI (Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.), PEMBIMBING I (Febrihan Lestario, S.T., M.Si.), and PEMBIMBING II (Edi Saputra Matondang, SE., M.Si.).

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI

Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

DISETUIJI
KOMISI PEMBIMBING

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Febrihan Lestario, S.T., M.Si.

Edi Saputra Matondang, SE., M.Si.

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggi Rahayu
NPM : 1815310686
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 09 Juni 2022



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

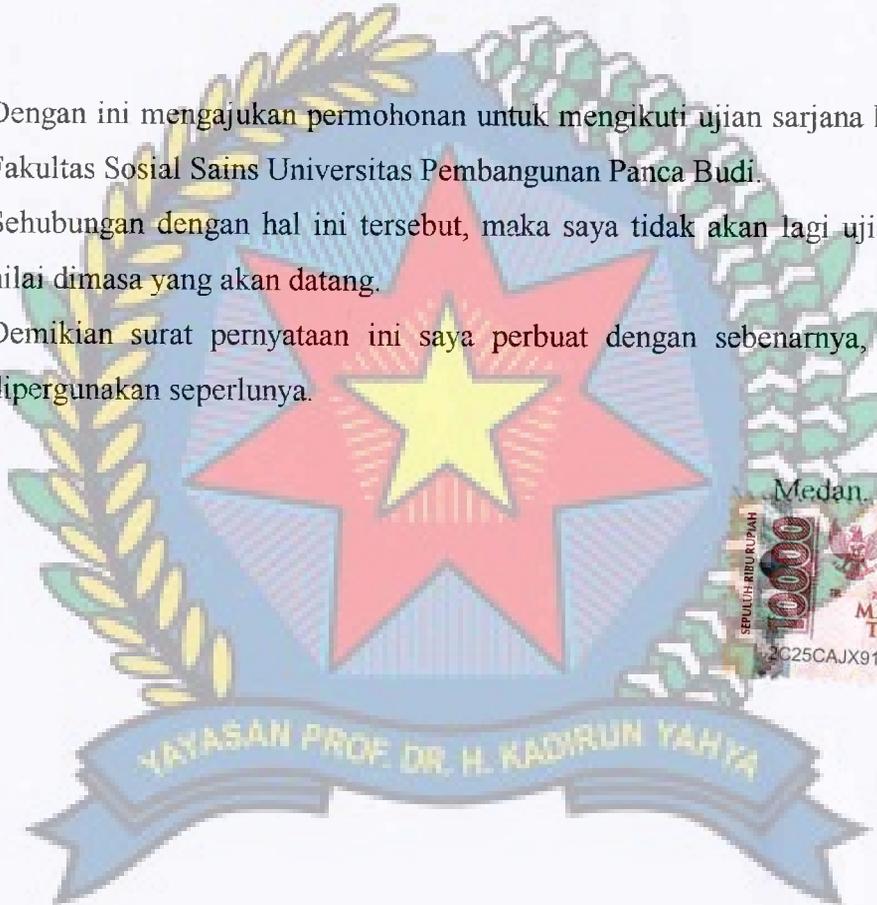
Nama : Anggi Rahayu
NPM : 1815310686
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

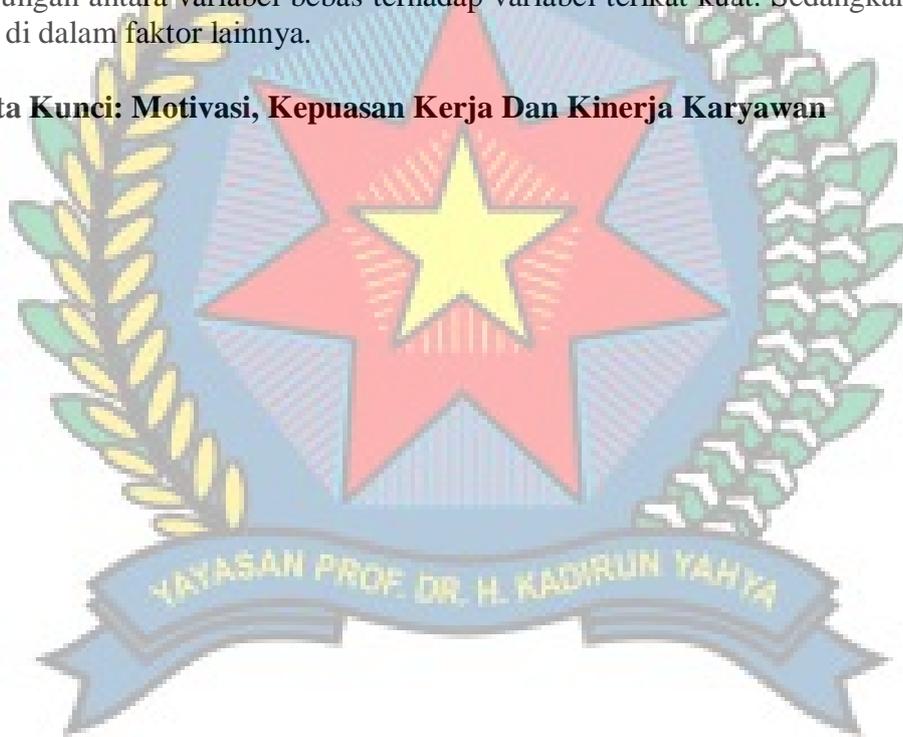
Medan, 09 Juni 2022



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai, yang memiliki jumlah sampel penelitian berasal Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan versi SPSS 22.0. Hasil penelitian dapat diketahui jika motivasi memiliki $2,565 > 1,682$ pada signifikan $0,027 < 0,05$ sehingga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja memiliki $5,403 > 1,682$ pada signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Serta diketahui pula besaran nilai dari motivasi dan kepuasan kerja memiliki nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $19,137 > 2,76$ pada signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, dengan besar koefisien determinasinya sebesar 0,38,6 atau 38,6% dan dapat dikatakan keeratn hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat kuat. Sedangkan sisanya ada di dalam faktor lainnya.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to examine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan, Binjai Branch, which has a number of research samples from employees at BPJS Ketenagakerjaan, Binjai Branch. This study uses multiple linear regression analysis with data processing using SPSS version 22.0. The results of the study can be seen if motivation has $2,565 > 1,682$ at a significant $0.027 < 0.05$ so that it has a partial effect on employee performance and job satisfaction has $5.403 > 1.682$ at a significant $0.00 < 0.05$ so that it has a partial effect on employee performance and it is also known the magnitude of the value of motivation and satisfaction work has a value of $F_{\text{count}} > F_{\text{table}} 19.137 > 2.76$ at a significant $0.00 < 0.05$ so that it has a simultaneous effect on employee performance, with a large coefficient of determination of 0.38.6 or 38.6% and it can be said that the close relationship between the independent variables and the dependent variable is strong. While the rest is in other factors.

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction And Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai”**

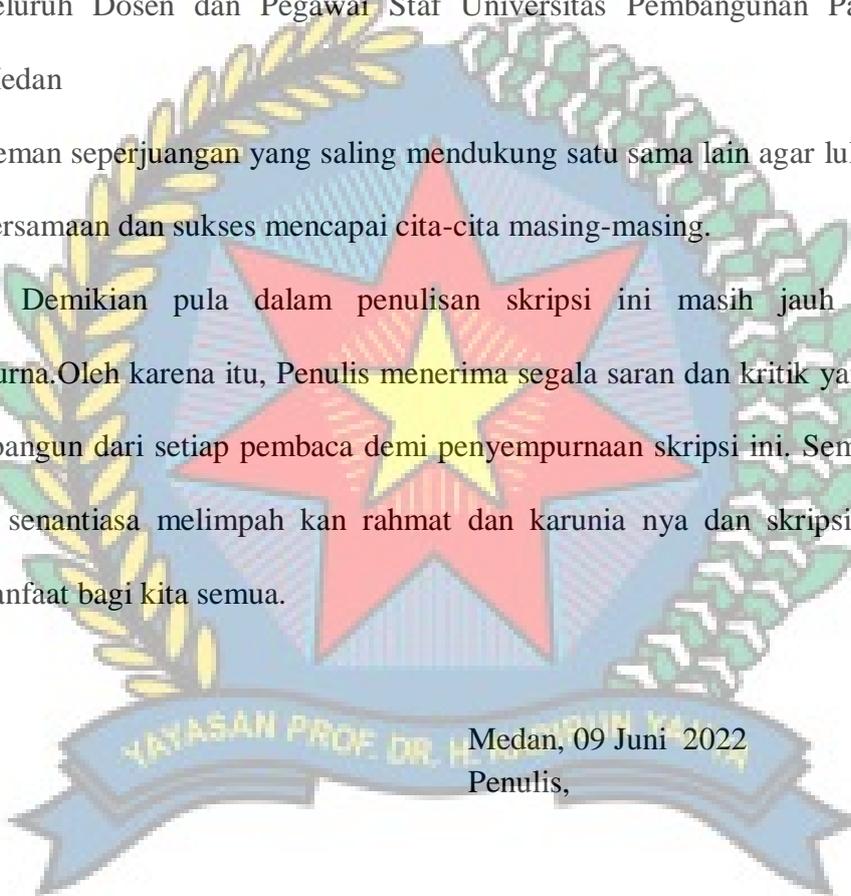
Selama proses penyusunan Skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., MM, selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, M. Si, CiQar, CinQar, CIMMRselaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., Msc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Bapak Febrilian Lestario, S.T,MSi.,selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Edi Saputra Matondang, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Teristimewa kepada Orang Tua penulis Ayahanda Sarjiman dan Ibunda Jumini yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanan nya

baik dari segi moral, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
8. Seluruh Dosen dan Pegawai Staf Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
9. Teman seperjuangan yang saling mendukung satu sama lain agar lulus dengan bersamaan dan sukses mencapai cita-cita masing-masing.

Demikian pula dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari setiap pembaca demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.



Medan, 09 Juni 2022
Penulis,

ANGGI RAHAYU
NPM: 1815310686

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN.....	i
PERSETUJUAN UJIAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja Pegawai	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Indikator Kinerja.....	9
2. Motivasi	14
a. Pengertian Motivasi	16
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	16
c. Teori-teori Motivasi.....	17
d. Indikator Motivasi.....	19
3. Kepuasan kerja	21
a. Pengertian Kepuasan Kerja	24
b. Faktor-faktor mempengaruhi kepuasan kerja pegawai ...	24
c. Teori tentang kepuasan kerja pegawai	28
d. Indikator Kepuasan Kerja Pegawai.....	30
B. Kerangka Konseptual	36
C. Penelitian Terdahulu	31
D. Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN	39
A. Pendekatan Penelitian.....	39
B. Populasi dan Sampel.....	40
C. Definisi Operasional.....	41
D. Tempat dan Waktu Penelitian	39
1. Tempat Penelitian	39

2. Waktu Penelitian.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Objek Penelitian.....	50
B. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	54
C. Deskripsi Karakteristik Responden.....	55
D. Uji Kualitas Data.....	56
E. Uji Asumsi Klasik.....	59
F. Uji Kesesuaian.....	62
G. Pembahasan.....	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4.2 Usia.....	56
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 4.4 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	53
Tabel 4.5 Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	57
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	58
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas kepuasan Kerja.....	58
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas kinerja Kerja.....	59
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.11 Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.12 Uji Parsial.....	64
Tabel 4.13 Uji Simultan.....	65
Tabel 4.14 Koefisien Determinasi.....	66



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	54
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	60
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji PP Plot Uji Normalitas	60
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	62



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013:67). Namun demikian, Kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kepuasan kerja seseorang pegawai. Akan sulit untuk memiliki kinerja yang baik jika pegawai tidak memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu faktor kemampuan yang terdiri dari pengetahuan dan skill yang dimiliki pegawai selain itu ada juga faktor motivasi yaitu sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja serta faktor kepuasan kerja yaitu sikap pegawai dalam mematuhi peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu (Sutrisno, 2016:110). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut. Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, didiakuai dan diperhatikan oleh atasannya, dihargai,

merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir bathin. (Noor, 2013:258). Kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. (Hamali, 2018:203)

Pada dasarnya, tingkat kepuasan kerja pegawai dan motivasi kerja Pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik bila pengelolaan pegawai dalam kepuasan kerja dan motivasi pegawai tidak dikelola dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang berkompeten dengan kinerja yang baik sangat diperlukan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja dijadikan sebagai tolak ukur didalam melihat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Memperoleh kinerja pegawai yang maksimal adalah harapan semua organisasi atau instansi, salah satu hal yang bisa dilakukan oleh organisasi atau instansi harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja pegawainya meningkat dan sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi

Sebagai salah satu lembaga pemerintah, Dinas terkait mempunyai peranan yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kota Binjai. Melalui tugas pokok dan fungsi-fungsinya di instansi terkait dan diharapkan mampu melaksanakannya dengan baik, terutama fungsi pelayanannya. Dengan demikian, efektivitas manajemen sumber daya manusia di instansi terkait perlu ditingkatkan, yakni dengan menerapkan kinerja pegawai optimal mungkin.

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai adalah sedang mengalami penurunan pada kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai belum mampu mendorong hasil pekerjaan yang diberikan. Hingga tidak sesuai yang diharapkan oleh pimpinan, dimana penurunan ini pula nantinya dapat mengakibatkan permasalahan dikemudian hari, maka dari itu perlu kesadaran diri dari setiap individu yang bekerja.

Berdasarkan riset pendahuluan yang penulis lakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai penulis mendapatkan beberapa permasalahan seperti masih adanya pegawai yang lalai dalam bekerja sehingga menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, adapun penyebab pegawai sering menunda pekerjaan adalah tidak ikut sertanya pegawai dalam *briefing*, seperti memperpanjang waktu istirahat karena ruang istirahat berada di lantai tiga hal ini yang membuat pegawai tidak tepat waktu untuk bekerja kembali sehingga kinerja pegawai menurun, selain itu masalah yang ditemukan di perusahaan khususnya untuk kepuasan kerja kinerja pegawai baik dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Menurut Setyosari (2012:64) identifikasi masalah adalah salah satu proses penelitian yang boleh dikatakan paling penting diantara proses lain. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a. Karyawan belum memiliki motivasi untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik.
- b. Karyawan masih banyak yang belum memiliki kepuasan dalam bekerja.
- c. Karyawan belum maksimal dalam bekerja, sehingga target yang ditetapkan belum dapat dicapai.

2. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini didasarkan pada terdapatnya keterbatasan waktu, biaya, dan luasnya cakupan permasalahan yang diobservasi. Maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini mengenai motivasi, kepuasan, kejadian kinerja karyawan pada karyawan tetap di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

C. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka timbul beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah penelitian yakni sebagai berikut:

1. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai?
2. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
- b. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
- c. Untuk mengetahui apakah Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam masalah Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja yang ada pada perusahaan sehingga dapat dipergunakan sebagai referensi ilmu pengetahuan.

b. Manfaat praktis

Sebagai masukan atau informasi tambahan bagi objek yang diteliti dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan Kepuasan kerja yang tegas dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan dalam bidang ilmu SDM. Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan masukan atau sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Nina Karlina (2012), yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PT. PLN Kota Surabaya. Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan SEM, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.
2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variable bebas yaitu motivasi, serta 1 (satu) variable terikat yaitu kinerja. Sedangkan

penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Motivasi, kepuasan kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja.

3. **Jumlah Observasi / Sampel(n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 100 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 43 responden.
4. **Waktu Penelitian**: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2012 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu di PT. PLN Kota Surabaya, sedangkan penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).

Sementara Sadarmayanti (2017:87) menyatakan bahwa Kinerja merupakan proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan pegawai bekerja searah dengan tujuan organisasi. Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walau seseorang mempunyai kemauan, maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hamali (2018) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam

waktu tertentu. Namun demikian, kinerja dibentuk atau dicapai oleh adanya kepuasan kerja seseorang pegawai. Akan sulit untuk berprestasi dan hanya pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi saja yang dapat berprestasi dalam bekerja. Sedangkan menurut Darmadi (2018) Menyatakan bahwa Kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Pernyataan diatas dengan jelas menjelaskan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai. Oleh karena itu pegawai yang berkompeten dengan kinerja yang baik sangat diperlukan bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan maupun target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian kinerja dijadikan sebagai tolak ukur didalam melihat kemampuannya dalam melakukan pekerjaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Demi terciptanya tujuan tersebut, diperlukan kinerja yang baik sebagai faktor utamanya. Pada dasarnya kinerja hanyalah perwujudan akhir dari berbagai macam faktor dibelakangnya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara, (2013:67-68) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Berikut penjelasan dari faktor-faktor Kinerja tersebut:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realit (Knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right palce, the right man on theright job*).

2) Faktor Motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal menurut Mangkunegara (2013:68) berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. pegawai akan mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2018:189-193) yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

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

2) Pengetahuan

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

3) Rancangan kerja

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

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

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

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

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

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat

suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja

Pada umumnya, uraian indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori. Namun demikian, organisasi tertentu dapat mengembangkan

kategori masing-masing yang sesuai dengan misi yang akan dicapai. Menurut Sadarmayanti (2017:75) indikator dari Kinerja adalah antara lain:

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

Berikut penjelasan dari indicator kinerja diatas:

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan, karena dengan kualitas kerja yang baik maka kinerja dalam perusahaan akan meningkat.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang telah ditetapkan, kuantitas kerja ini lebih ke target, apabila perusahaan dapat mencapai target perbulannya maka pendapatan akan meningkat sesuai dengan keinginan perusahaan.

- 3) Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan pegawai memberikan integritas dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan menerapkan prinsip baik.

- 4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan cara tertentu yang dapat dilakukan dalam kecendrungan tingkah laku pekerja dalam menjalankan upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

Sedangkan menurut Mamuja (2016) yang menjadi indikator dari Kinerja adalah antara lain:

- 1) Masukan (*Input*)
- 2) Keluaran (*Output*)
- 3) Hasil (*Outcomes*)
- 4) Manfaat (*Benefits*)
- 5) Dampak (*Impacts*)

Berikut penjelasannya untuk indikator Kinerja:

- 1) Masukan (*Input*)

Segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan dengan lancar untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi dan sebagainya.

- 2) Keluaran (*Output*)

Sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik maupun non fisik.

- 3) Hasil (*Outcomes*)

Segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya kegiatan pada jangka menengah.

- 4) Manfaat (*Benefits*)

Sesuatu kegiatan yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan tersebut.

- 5) Dampak (*Impacts*)

Pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative terhadap setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditentukan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil-hasil melalui orang lain, yaitu para bawahan. Berhubung dengan hal itu, menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya berprestasi. Kemampuan seseorang ditentukan kualifikasi yang dimilikinya antara lain oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain diluar dirinya. Ini bukan bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan tetapi lebih kepada perasaan rela bekerja untuk mencapai tujuan

Menurut Mangkunegara (2013:93) Motivasi mempunyai arti yakni Merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri atau bisa juga dikatakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut Sutrisno (2016:110) Motivasi adalah Dorongan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2017:191) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan yang tertentu yang ingin dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah merupakan suatu kondisi yang mendorong dan menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara

sadar dan menciptakan kegiarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik dan menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:116) menyebutkan ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Faktor Internal
- 2) Faktor Eksternal

Berikut penjelasan untuk factor-faktor motivasi:

- 1) Faktor Internal
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memiliki
 - c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal
 - a) Kondisi lingkungan kerja
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel
 - g) Supervisi yang baik
 - h) Stasus dan tanggung jawab
 - i) Peraturan yang fleksibel

Sedangkan menurut Rozanna (2016) yang menjadi faktor-faktor dari motivasi kinerja adalah antara lain:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan social
- 4) Kebutuhan pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Berikut penjelasan dari beberapa factor-fator tentang motivasi tersebut:

- 1) Kebutuhan fisiologis

Balas jasa berupa gaji yang diberikan berupa gaji pada pegawai belum dapat memenuhi kebutuhan fisiologis pegawai, sehingga membuat pegawai jadi kurang termotivasi dalam bekerja.

- 2) Kebutuhan rasa aman

Rasa aman akan sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja karena dengan rasa aman maka psikologisnya akan merasa aman sehingga saat bekerja dia merasa sangat nyaman dan tenteram.

- 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial pegawai sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja karena dengan terpenuhinya kebutuhan social pegawai akan membuat kinerja pegawai meningkat

- 4) Kebutuhan pengakuan

Kebutuhan pengakuan pegawai sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja karena dengan pengakuan kinerjanya akan memicu

semangat pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan begitu kinerjanya akan meningkat.

5) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan aktualisasi diri pegawai sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja karena dengan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri pegawai akan membuat kinerja pegawai meningkat

c. Teori-teori Motivasi

Dalam lingkup psikologi organisasi, ada beberapa teori mengenai motivasi, motivasi kerja dan motivasi organisasi. Masing-masing teori berusaha menerangkan hal hal apa yang dapat memotivasi pegawai dalam suatu organisasi untuk bekerja lebih optimal. Di bawah ini akan dibahas beberapa teori-teori tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013:43) ada beberapa teori motivasi diantaranya yaitu:

1) **Teori Kebutuhan**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apa bila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

2) Teori *ERG (Existence, Relatedness, Growth)* dari Alderfer

- a) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari existensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan berinteraksi di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.
- c) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3) Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang inteligent merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4) Teori Drive

Konsep Drive merupakan konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata Drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan berakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefenisikan sebagai suatu dorongan yang mengakibatkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan, Misalnya, kekurangan makanan

berakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang mengakibatkan untuk keluar dari ketidak seimbangan atau tekanan..

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:111) indikator motivasi ialah:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi Masa Depan
- 3) Tingkat Cita-cita Yang Tinggi
- 4) Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas
- 5) Usaha Untuk Maju
- 6) Ketekunan
- 7) Hubungan Dengan Rekan Kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

Dari beberapa indikator Motivasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Kerja keras

Pencapaian prestasi wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

- 2) Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan didasarkan atas awasan yang luas memiliki pandangan yang nyata dan diaplikasikan kedalam pekerjaan.

- 3) Tingkat Cita-cita Yang Tinggi

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

4) Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas

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

5) Usaha Untuk Maju

Usaha untuk maju didasarkan padangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam pekerjaannya.

6) Ketekunan

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

7) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan menolong naiknya motivasi pegawai dalam bekerja.

8) Pemanfaatan waktu

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

Sedangkan menurut Halim (2017:2) yang menjadi indikator dari motivasi kinerja adalah antara lain:

- 1) Perilaku pegawai
- 2) Usaha Pegawai
- 3) Kegigihan Pegawai

Dari beberapa indikator Motivasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Perilaku pegawai adalah bagaimana pegawai memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Pegawai yang memiliki perilaku baik menunjukkan bahwa pegawai tersebut termotivasi untuk bekerja.
- 2) Usaha pegawai adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh pegawai selama bekerja. Semakin keras usaha pegawai menandakan semakin tinggi motivasinya dalam bekerja dan melaksanakan tugas-tugasnya.
- 3) Kegigihan pegawai adalah kemauan pegawai untuk terus bekerja walaupun adanya rintangan, halangan dan masalah dalam pekerjaannya. Semakin tinggi kegigihan pegawai dalam bekerja menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi kinerja yang tinggi.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Para pakar memberikan pengertian tentang kepuasan kerja dengan penekanan pada sudut pandang masing-masing. Namun, diantara pandangan tersebut tidak bertentangan, tetapi dapat saling melengkapi. Dengan demikian para ahli memberikan beberapa definisi tentang kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, didiajukan dan diperhatikan oleh atasannya, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir bathin. (Noor, 2013:258).

Kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat perntingnya aspek pekerjaan bagi individu. (Hamali, 2018:203)

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang kepuasan kerja, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan pegawai terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan

Untuk menentukan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, disini penulis mencoba mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai hasil dari beberapa pakar.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah:

- 1) *Pay satisfaction*, menunjukkan rasa pegawai tentang gaji termasuk berapa besar gaji yang diterima, kecukupan penghasilan.
- 2) *Promotion satisfaction*, menunjukkan rasa pegawai tentang kebijakan perusahaan dan pelaksanaan kebijakan, termasuk promosi jabatan yang adil berdasarkan kemampuan.
- 3) *Supervision satisfaction*, merefleksikan rasa pegawai tentang atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan dan komunikatif yang baik. Penyelia yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, penyelia sering dianggap sebagai figur ayah/ibu dan sekaligus atasannya.
- 4) *Coworker satisfaction*, menunjukkan rasa pegawai tentang rekan sesama pegawai. termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya. Teman kerja yang bodoh, suka gosip dan tidak menyenangkan merupakan faktor yang berhubungan dengan sebagai pegawai dengan atasannya. Dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- 5) *Satisfaction with the work itself*, refleksi rasa pegawai tentang pekerjaannya yang ditugaskan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangan tidak mengenakan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan

dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. (Noor, 2013:263-264)

Selain itu, Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah :

1) Gaji/imbalan yang adil

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

2) Kondisi kerja yang menunjang

Ruangan kerja yang sempit, panas, cahaya lampu yang menyilaukan mata akan menimbulkan keengganan untuk bekerja. Pegawai akan mencari alasan untuk sering keluar ruangan kerjanya. Perusahaan dalam hal ini harus menyediakan ruang kerja yang terang, sejuk dengan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan, seperti meja, kursi yang dapat diatur tinggi rendahnya, miring tegaknya posisi duduk. Kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi dalam kondisi ini akan memuaskan pegawai dalam bekerja.

3) Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan)

Hubungan kerja juga menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja pegawai. hubungan kerja tersebut terdiri dari:

a) Hubungan kerja dengan rekan kerja (jabatan setingkat)

Hubungan yang terjadi antar pegawai adalah hubungan ketergantungan sepihak, yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada para pegawai timbul karena satu ruangan kerja,

sehingga pegawai dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi). Corak kepuasan kerja disini bersifat kepuasan kerja yang tidak disebabkan peningkatan dari motivasi kerja. Pegawai yang bekerja sebagai satu tim dalam kelompok kerja akan timbul kepuasan kerjanya karena kebutuhan-kebutuhan tingkat tinggi (kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri) dapat terpenuhi, serta memiliki dampak pada motivasi kerjanya.

b) Hubungan kerja dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah rasa tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu pegawai untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi pegawai itu sendiri. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antarpribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang terbesar dengan atasan adalah jika hubungan keduanya adalah positif.

c) Hubungan dengan bawahan

Atasan yang memiliki ciri memimpin yang transformasional dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya. (Hamali, 2018:206-208).

c. Teori tentang kepuasan kerja karyawan

Adapun tiga teori tentang kepuasan kerja, antara lain, yaitu:

1) Teori Keseimbangan

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen-komponen dari teori ini adalah :

- a) *Input*, yaitu semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- b) *Outcome*, yaitu semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c) *Comparison Person*, yaitu seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Puas atau tidaknya merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*).
- d) *Equity-in-equity*, yaitu jika perbandingan *input-outcome* dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas, tetapi jika terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya), sebaliknya *under compensation equity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

2) Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini dipopulerkan oleh Proter. Proter berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Pegawai yang memperoleh imbalan yang lebih besar daripada yang diharapkan akan merasa menjadi puas, sebaliknya jika imbalan yang diperoleh pegawai lebih rendah daripada yang diharapkan maka menyebabkan pegawai tidak puas.

3) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika memperoleh apa yang dibutuhkannya, semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula pegawai tersebut, dan sebaliknya, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai itu akan merasa tidak puas.

4) Teori Pandangan Kelompok (*Sosial Reference Group*)

Teori ini berpendapat bahwa kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang dianggap oleh pegawai sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor yang dikembangkan oleh Herzberg menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau , intrinsik tidak puasnya menurut Herzberg adalah faktor pemeliharaan dari faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfers, hygiene factor, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan bawahan, upah, dan keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor pemotivasian disebut pula *satisfers, motivators, job content, intrinsik factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancemeent*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6) Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari cara seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

Pernyataan Vroom berhubungan dengan rumus $\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$. (Mangkunegara, 2017:120-123).

d. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator kepuasan kerja menurut Noor, (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Kebebasan memanfaatkan waktu luang
- 2) Kebebasan bekerja secara mandiri

3) Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu

4) Gaya kepemimpinan atasan langsung.

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Kebebasan memanfaatkan waktu luang

Waktu luang yang ada tidak boleh disia-siakan dengan melakukan pekerjaan yang belum siap.

b. Kebebasan bekerja secara mandiri

Artinya pegawai bekerja tidak tergantung terhadap atasan atau rekannya bekerja.

c. Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari waktu ke waktu

Pegawai fleksibel dalam menghadapi pekerjaan yang berubah-ubah.

d. Gaya kepemimpinan atasan langsung.

Pegawai mampu menghadapi gaya pimpinan apakah pimpinan yang bersifat otoriter atau demokratis.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang sedang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan peneliti dengan judul yang sama seperti judul penelitian si penulis. Namun si penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahann kajian pada penelitian penulis. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian antara lain:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Muhammad Dicky Afifi (2015)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai PR. Sejahtera Abadi Malang)	1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Kinerja	Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Kemampuan Kerja Pegawai dan Motivasi Kerja Pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hasil uji parsial untuk Kemampuan Kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil uji parsial variabel Motivasi Kerja mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,481.
2	Muhammad Fahmi (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara	1. Motivasi 2. Kemampuan 3. Kinerja	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan dan parsial motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara. Pada Uji T menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh ($2,266 > 2,003$). Variabel kemampuan (X2) kerja berpengaruh terhadap Kinerja ($4,632 > 2,003$). Hal tersebut menunjukkan kemampuan kerja lebih berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan

				Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara dibandingkan Motivasi
3	Bambang Driyono (2017)	Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Perawatan Udara Di STPI Curug	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Kinerja 	<p>Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kemampuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y). Adapun hubungan keeratan dengan melihat nilai R2 sebesar 0.611 sehingga masih terdapat 38.9% variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang tidak diteliti pada penelitian ini.</p>
4	Andri Saputra (2018)	Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Penempatan Kerja 3. Kemampuan 4. Prestasi kerja 	<p>Hasil Penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kemampuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y), Motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Adapun hubungan keeratan dengan melihat nilai R2 sebesar 0.611 sehingga masih terdapat 38.9% variabel yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang tidak diteliti pada penelitian ini.</p>
5	Normajatun (2016)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Lingkungan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kota Banjarmasin	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Motivasi 3. Lingkungan 4. Prestasi Kerja 	<p>Hasil analisis statistik pada PT secara parsial menunjukkan kemampuan dan motivasi tidak berpengaruh lagi terhadap prestasi kerja pegawai, sedangkan pengaruh lingkungan terhadap prestasi kerja. Kemampuan, motivasi, dan lingkungan simultan berpengaruh</p>

				pada prestasi kerja pegawai
6	Tiargita (2018)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Harapan Citra Jaya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja 3. Prestasi Kerja 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dengan nilai thitung $3,868 > t_{tabel} 1,983$ dan bekerja Lingkungan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nihil $9,798 > 1,983$ dan secara kolektif ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi variabel dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung $316,952 > F_{tabel} 3,08$. Bersama motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi pegawai kinerja dengan koefisien determinasi sebesar 86,3%, sedangkan sisanya 13,7% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.</p>
7	Nur Abdi dan Siti Ning Farida (2014)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Bagian Produksi Pada PT. Laser Jaya Sakti Pasuruan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin 2. Motivasi 3. Prestasi Kerja 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel prestasi kerja (Y) dengan perolehan Fhitung lebih besar dari Ftabel dengan menggunakan uji F. Serta dengan uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) secara parsial terdapat pengaruh</p>

				terhadap variabel prestasi kerja (Y).
8	I Gede Widianta (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Kerja 2. Disiplin Kerja 3. Prestasi Kerja 	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai, motivasi kerja terhadap disiplin kerja, motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa.
9	Sudarti (2016)	Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bakpia Pathok 25 Yogyakarta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan 2. Motivasi 3. Disiplin 4. Prestasi Kerja 	Hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai $b_1 = 0,174$, nilai thitung = 1,381 dan P value = 0,172. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai $b_2 = 0,098$, nilai thitung = 0,741 dan P value = 0,461. Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai $b_3 = 0,417$, nilai thitung = 3,857 dan P value = 0,000. Lingkungan,

				<p>motivasi dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung = 11,124, nilai P value = 0,000 dan nilai Adjusted R² sebesar 0,306. Ini berarti sebesar 30,6% variabel prestasi kerja pegawai dijelaskan oleh lingkungan motivasi dan disiplin. Sedangkan sisanya sebesar 69,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.</p>
10	Nunung Yuliasuti (2014)	Pengaruh Motivasi dan Kemampuan mempengaruhi Prestasi Kerja pegawai PT Otsuka Indonesia Lawang-Malang.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi 2. Kemampuan 3. Prestasi Kerja 	<p>Hasilnya kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Secara parsial kemampuan perilaku tidak mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Kemampuan teknis berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai.</p>

Sumber Penulis: 2022

C. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempunyai arti yakni merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri atau bisa juga dikatakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai didukung penelitian Sujatmiko (2013), dengan judul pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, didiajukan dan diperhatikan oleh atasannya, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir bathin. (Noor, 2013:258).

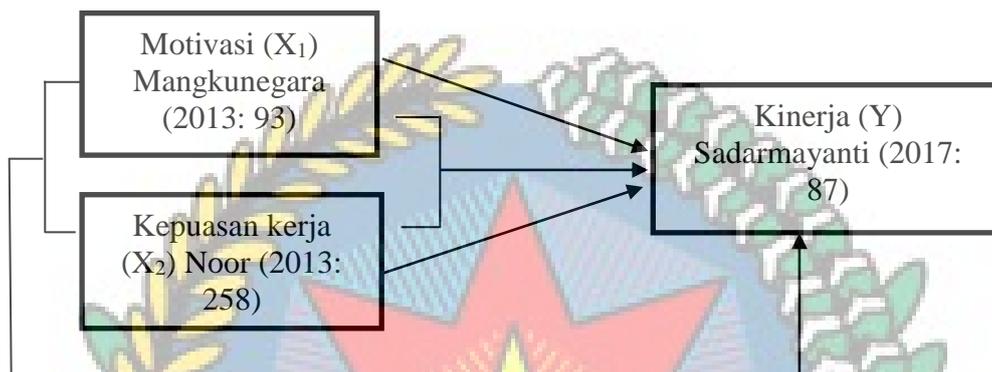
Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, didukung penelitian Yulia Ningsih (2017). Dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan kepuasan kerja kinerja pegawai pada Bank Mandiri Medan. Hasil penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Bank Mandiri Medan.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Motivasi dan Kepuasan kerja sangat berkaitan langsung dengan Kinerja pegawai. Motivasi dan Kepuasan kerja yang dilakukan pegawai dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedarmayanti (2014:87) mengatakan jika kinerja yang baik dapat meningkatkan hasil pekerjaan yang baik pula nantinya.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Lisda (2017), dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Adam Dani Lestari Medan. Hasil penelitian menyimpulkan ada

pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Kepuasan kerja Kinerja Pegawai. Dari uraian pemikiran tersebut di atas dapat diperjelas melalui variabel Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.3
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.
3. Motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap data atau rumus yang diperoleh.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai yang beralamat di Jl. Soekarno- Hatta No. 262, Km No.19,5, Tunggurono, Binjai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2021 sampai dengan juni 2022.

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2021-2022																			
		Desember			Januari				Februari				April				Juni				
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Pengajuan Judul																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Bimbingan proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Pengolahan Data																				
6	Seminar Hasil																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

Sumber: Penulis 202

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada bagian SDM BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai yang berjumlah 43 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2012:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, ini termasuk dalam Non probability Sampling. Menurut Sugiyono (2012:85) sampling jenuh

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 43 orang untuk dijadikan sampel.

D. Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama motivasi (X_1), variabel bebas kedua kepuasan kerja (X_2) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah sebagai berikut:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X_1)	Motivasi mempunyai arti yakni merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri atau bisa juga dikatakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya Mangkunegara (2013)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi Masa Depan 3. Tingkat Cita-cita Yang Tinggi 4. Orientasi Tugas dan Keseriusan Tugas 5. Usaha Untuk Maju 6. Ketekunan 7. Hubungan Dengan Rekan Kerja 8. Pemanfaatan waktu Mangkunegara (2013)	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, didia kuai dan diperhatikan oleh atasannya, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebebasan memanfaatkan waktu luang 2. Kebebasan bekerja secara mandiri 3. Kebebasan berganti-ganti pekerjaan dari 	Skala Likert

	harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir bathin. Noor, (2013)	waktu ke waktu 4. Gaya kepemimpinan atasan langsung. Noor, (2013)	
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sadarmayanti (2017)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan kerja 4. Sikap kerja Sadarmayanti (2017)	Skala Likert

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1) Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dengan cara bertanya langsung kepada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai.

2) Angket (kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian yaitu BPJS Ketenagakerjaan Cabang Binjai Medan, yang hasilnya merupakan data tertulis yang dapat dari pegawai tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus dilakukan uji validitas dan realibitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Relibitas Instrumen

Selanjutnya adalah untuk menguji valid dan reliable tidaknya mak diuji dengan validitas dan realibitas, yaitu:

a. Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2012:248})$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya (Sugiyono, 2012:521) adalah:

- a) $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b) $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < $\alpha 0,05$).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > $\alpha 0,05$).

b. Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad (\text{Sugiyono, 2012:522})$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria (Sugiyono, 2012:522):

- a) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013:174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multi kolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya (Juliandi, 2013:175). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Juliandi, 2013:175). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

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

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Sugiyono 2012:277)}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = kepuasan kerja

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiyono 2012:279)}$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

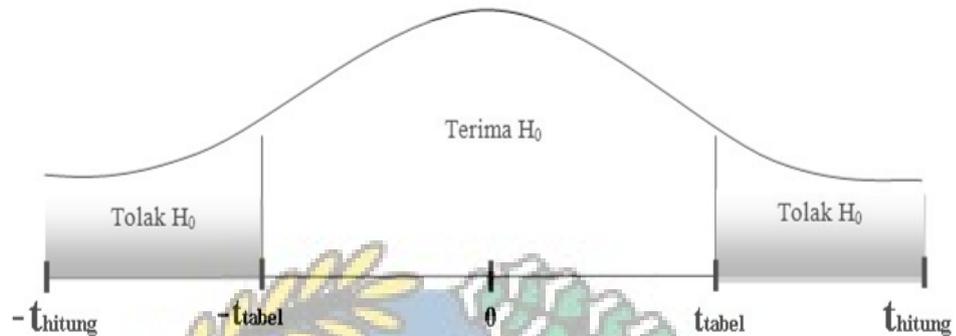
r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 21.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji Simultan (Uji F)

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

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

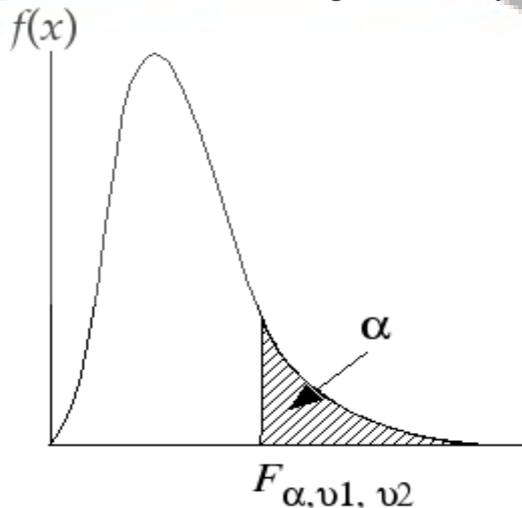
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



Gambar 21.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2012:277)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan), sejak akhir 2019 secara resmi menggunakan nama BPJAMSOSTEK, merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu akibat hubungan kerja. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang jaminan sosial, BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang dikelola oleh PT Jamsostek (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

Program perlindungan tenaga kerja telah dimulai sejak lama, dimana lembaga pertama yang terbentuk adalah YDJS (Yayasan Dana Jaminan Sosial), yang terbentuk sesuai dengan PMP No. 48/1952 dan PMP No. 8/1952 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh. Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) adalah suatu lembaga yang diselenggarakan oleh pemerintah yang melindungi pekerja agar kebutuhan minimal mereka

serta keluarga dapat terpenuhi. Jamsostek berdiri pada tahun 1995, kemudian pada tahun 2014, PT Jamsostek berubah nama menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amendemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan

tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah Perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Pada tahun 2014 pemerintah menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat sesuai UU No. 24 Tahun 2011, Pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola PT Askes Indonesia (Persero) menjadi BPJS Kesehatan dan mengubah Jamsostek yang dikelola PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

2. Jenis program BPJS Ketenagakerjaan

Terdapat beberapa program yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan yaitu:

a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan rumah

menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

b) Jaminan Kematian (JKM)

Memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. JKJ diberikan untuk membantu meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman, santunan kematian, dan santunan berkala serta beasiswa untuk 2 orang anak peserta yang memenuhi masa iuran minimal 3 tahun dan memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan.

c) Jaminan Hari Tua (JHT)

Adalah berupa uang tunai sekaligus yang diberikan ketika peserta mencapai usia 56 tahun, cacat total tetap, meninggal dunia, berhenti bekerja (PHK, mengundurkan diri dan meninggalkan Indonesia untuk selamanya) dan pengambilan sebagian untuk tenaga kerja dengan minimal kepesertaan 10 tahun.

d) Jaminan Pensiun (JP)

Adalah sejumlah uang yang dibayarkan sebagai pengganti penghasilan apabila peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

3. Visi dan Misi

a. Visi

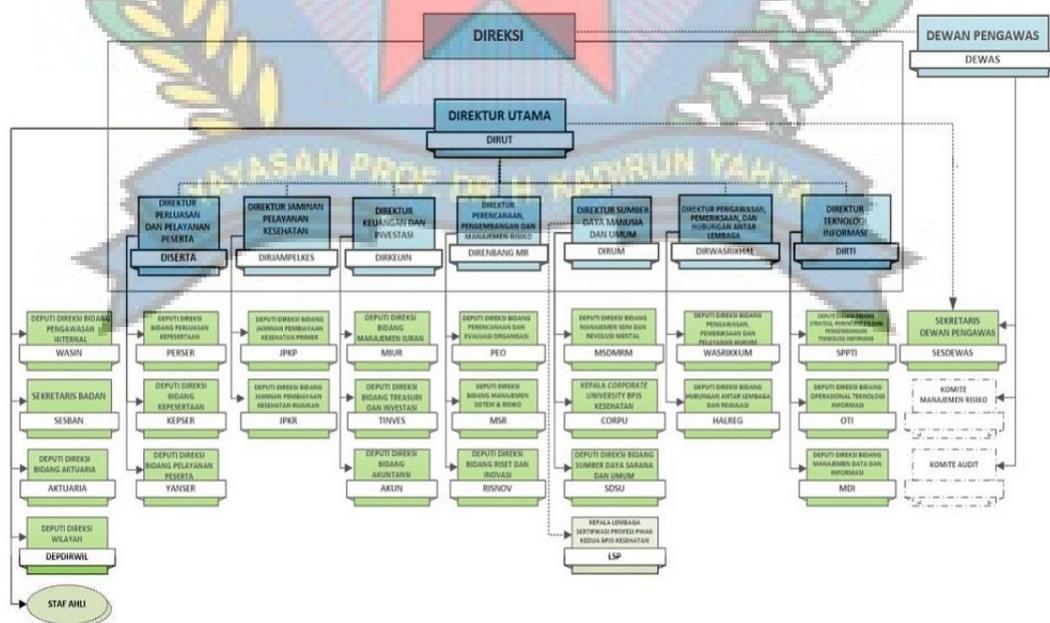
Visi BPJS Ketenagakerjaan adalah menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kebanggaan bangsa yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

b. Misi

Melalui program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk: Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

B. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi perusahaan merupakan salah satu faktor yang turut mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam struktur organisasi terdapat kerangka kerja yang menggambarkan wewenang, tanggung jawab dan hubungan tiap bagian yang ada didalamnya.



Gambar 4.1. Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan

Sumber: Kantor BPJS Ketenagakerjaan 2022

C. Deskripsi Karakteristik Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	18	41,8	41,8	41,8
	Perempuan	25	58,2	58,2	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui, jika responden perempuan lebih banyak daripada responden laki-laki, dimana jumlah responden perempuan berjumlah 25 orang dan responden laki-laki berjumlah 18 responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	6	13,9	13,9	13,9
	21-50 Tahun	32	74,4	74,4	88,3
	>50 Tahun	5	11,6	11,6	100,0
	Total	43	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan hasil dari karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui, jika responden yang berusia 21-50 tahun lebih banyak daripada responden yang berusia <20 dan >50 tahun, dimana jumlah responden 21-50 tahun berjumlah 32 orang, responden yang berusia <20 tahun sebanyak 6 responden dan responden yang berusia >50 tahun berjumlah 5 responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	18	41,8	41,8	41,8
S1	25	58,2	58,2	100,0
Total	43	100,0	100,0	

Sumber: Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan hasil dari karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui, jika responden yang berpendidikan S1 lebih banyak dari pada yang lainnya, diketahui jika tingkat pendidikan S1 sebanyak 25 responden dan yang paling sedikit yaitu D3 sebanyak 18 responden.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Berikut ini disajikan pengujian validitas dari item kuisiner yang diberikan kepada responden dan pengolahan tabulasi jawaban responden dan variabel yang digunakan sebagai berikut :

Tabel 4.4.
Uji Validitas Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pertanyaan1	27,6094	10,655	,591	,794
Pertanyaan2	27,5156	10,762	,659	,785
Pertanyaan3	27,4375	11,393	,587	,796
Pertanyaan4	27,4375	11,393	,587	,796
Pertanyaan5	27,5625	11,488	,428	,819
Pertanyaan6	27,4531	11,141	,557	,799
Pertanyaan7	27,4219	11,899	,471	,811
Pertanyaan8	27,1875	11,298	,487	,809

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 43$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel Motivasi (X1) telah memenuhi syarat

validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

Tabel 4.5. Uji Validitas Kepuasan
Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Pertanyaan1	27,7031	17,037	,749	,850
Pertanyaan2	27,7969	15,879	,730	,848
Pertanyaan3	27,7344	18,071	,517	,871
Pertanyaan4	27,9688	15,586	,699	,853
Pertanyaan5	27,5625	17,488	,622	,861
Pertanyaan6	27,9844	15,603	,692	,854
Pertanyaan7	27,9063	17,832	,407	,885
Pertanyaan8	27,7031	17,037	,749	,850

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 43$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kepuasan (X2) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan data diatas valid.

Tabel 4.6. Uji Validitas Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Pertanyaan1	28,3594	12,329	,694	,782
Pertanyaan2	28,3281	12,287	,708	,780
Pertanyaan3	28,3594	13,218	,365	,827
Pertanyaan4	28,3438	11,785	,749	,772
Pertanyaan5	28,4688	12,666	,430	,820
Pertanyaan6	28,2500	12,635	,576	,796
Pertanyaan7	28,3906	12,464	,487	,810
Pertanyaan8	28,3438	13,658	,427	,815

Sumber: hasil pengolahan SPSS 22

Diperoleh hasil bahwa jumlah sampel penelitian sebanyak $n = 43$, sehingga diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0.300. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa seluruh item pada variabel kinerja karyawan(Y) telah memenuhi syarat validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu indikator penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dan dapat dinyatakan valid.

2. Uji Realibitas

Rusiadi, (2014) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,822	8

Sumber: SPSS 22 (2022)

Dari Tabel 4.7 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,822 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.8.
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	8

Sumber: SPSS 22 (2022)

Dari Tabel 4.8 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,875 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabelkepuasanadalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.9.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	8

Sumber: SPSS 22 (2022)

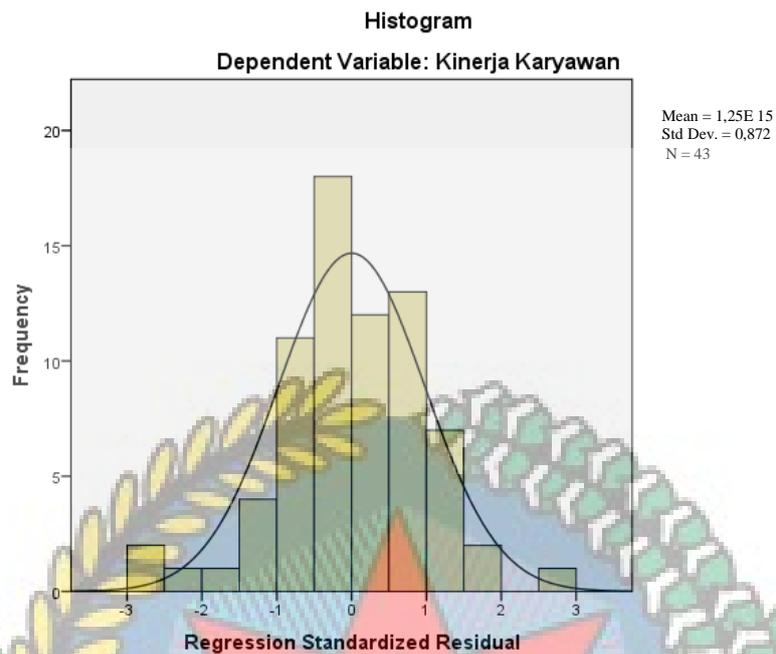
Dari Tabel 4.9 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,821 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabelkinerja pegawaiadalah reliabel atau dikatakan handal.

E. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakandalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik.

1. Uji Normalitas Data

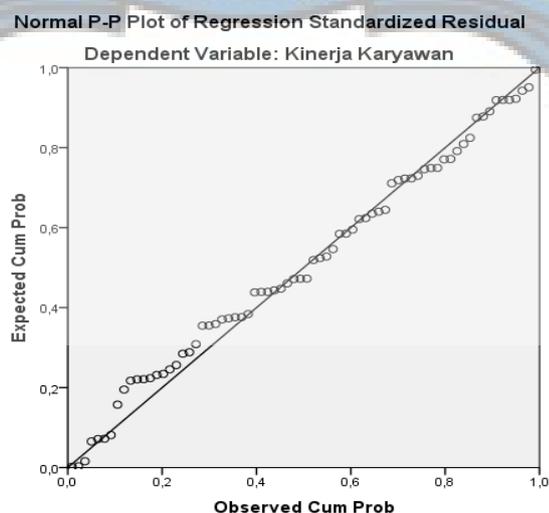
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara tidak normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan kemiringan kiri.



Gambar 4.3 Scatterplot Uji PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel minat beliyang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel motivasi(X1), kepuasan(X2), dan kinerja pegawai(Y) terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.10.
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,126	4,157		2,195	,032		
1 Motivasi	,274	,107	,258	2,565	,013	,993	1,007
Kepuasan	,460	,085	,544	5,403	,000	,993	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF untuk variabel bebas adalah sebagai berikut:

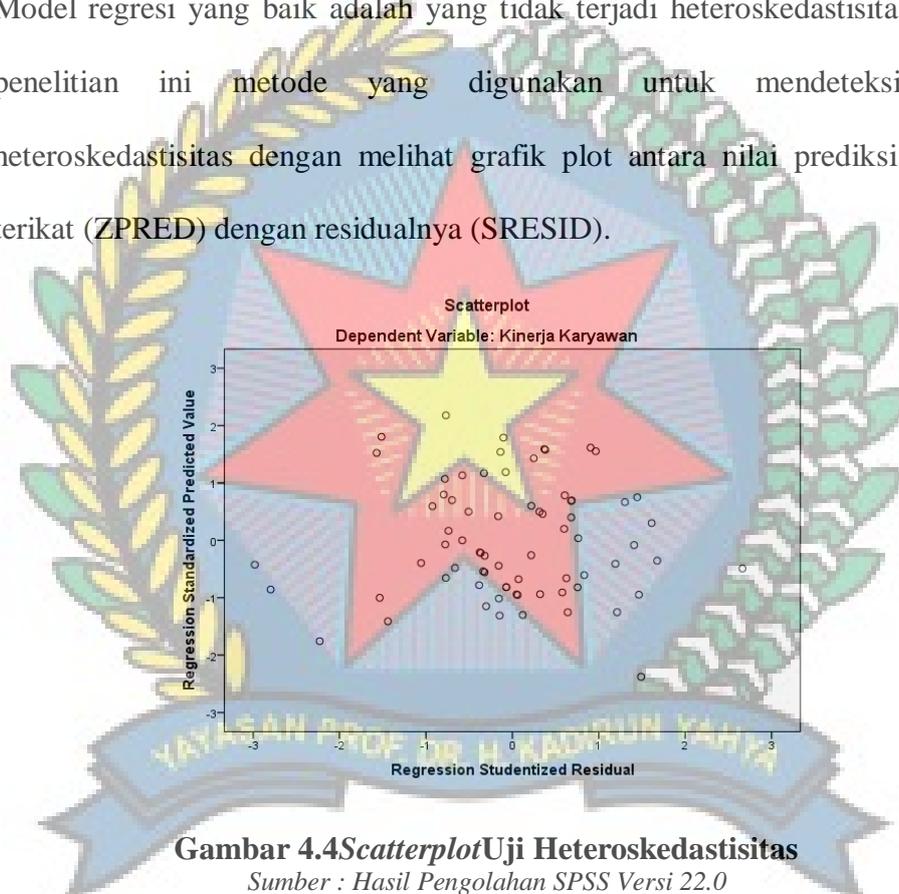
- 1) Variabel motivasi(X1) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,993 dan nilai VIF = 1,007
- 2) Variabel kepuasan(X2) mempunyai nilai *Tolerance* = 0,993 dan nilai VIF = 1,007.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS22 atas nilai *Tolerance* dan VIF diatas dapat diketahui bahwa variable independen mempunyai nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independen (motivasi dan

kepuasan) tidak terjadi gejala multikolinearitas (antar variabel independen tidak mempunyai korelasi).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

F. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

1. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.11.
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,126	4,157		2,195	,032		
1 Motivasi	,274	,107	,258	2,565	,013	,993	1,007
Kepuasan	,460	,085	,544	5,403	,000	,993	1,007

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.11. tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,126 + 0.274X_1 + 0.460 X_2 + e.$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- 1) Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 9,126.
- 2) Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.274 atau 27.4%.
- 3) Jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.460 atau 46%.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel independen ke variabel dependen. variabel disini yaitu motivasi(X1) dan kepuasan (X2).

Tabel 4.12.
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,126	4,157		2,195	,032		
1 Motivasi	,274	,107	,258	2,565	,013	,993	1,007
Kepuasan	,460	,085	,544	5,403	,000	,993	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.12 dapat dijelaskan nilai persamaan t_{hitung} dan signifikan untuk variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 2,565$ pada signifikan = 0.013.
- 2) Variabel kepuasan mempunyai nilai koefisien nilai $t_{hitung} = 5,403$ pada signifikan = 0.000.

Pada penelitian ini jumlah sampel sebanyak $n = 41$ responden sehingga dapat diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1.682$ pada signifikan 0.05. dari hasil pengolahan $=TINV(0.05;81)$ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel motivasi menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,565 > 1,682$ pada signifikan $0,013 < 0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

2) Pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Variabel kepuasan menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,403 > 1,682$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

b. Uji Simultan

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui motivasi dan kepuasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Berikut ini disajikan hasil uji simultan sebagai berikut:

Tabel 4.13.
Uji Simultan
ANOVA^a (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	390,716	2	195,358	19,137	,000 ^b
	Residual	622,721	42	10,209		
	Total	1013,437	40			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi, kepuasan

Dapat dilihat dari hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 19,137$ pada signifikan 0.00.

jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 41$ responden dimana $df(1) = n - k = 43 - 3 = 40$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.76$ pada signifikan 0.05.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya motivasidan kepuasan bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel} 19,137 > 2.76$ pada signifikan $0.00 < 0.05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

3. Uji Determinasi

Uji determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari variabel independen (bahwasannya motivasi dan kepuasan) untuk menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai). Berikut hasil uji determinasi:

Tabel 4.14. Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,386	,365	3,19508

a. Predictors: (Constant), motivasi, kemampuan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat dilihat bahwa angka R 0,621 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 62,1% kinerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan. Sedangkan sisanya $100\% - 62,1\% = 37,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor lingkungan kerja, disiplin dan lain-lain.

G. Pembahasan

1. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,565 > 1,682$ pada signifikan $0,027 < 0,05$). Maka hipotesis (H_1) sebelumnya diterima.

Menurut Mangkunegara (2013) motivasi mempunyai arti yakni merupakan suatu gerakan dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri atau bisa juga dikatakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dimana identifikasi masalah yang terjadi sesuai dengan yang dibuat oleh penulis serta didukung pula dengan teori dimana, pegawai masih belum memiliki motivasi untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik.

2. Hubungan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel kepuasan menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,403 > 1,670$ pada signifikan $0,000 < 0,05$). Maka hipotesis (H_2) sebelumnya diterima.

Noor, (2013) Kepuasan kerja adalah keadaan dimana seorang pekerja merasa bangga, senang, diperlakukan adil, didia kuai dan diperhatikan oleh

atasannya, dihargai, merasa aman karena pekerjaannya dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga ia merasa puas secara lahir bathin.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dimana identifikasi masalah yang terjadi sesuai dengan yang dibuat oleh penulis serta didukung pula dengan teori dimana, pegawai masih banyak yang belum memiliki kepuasan dalam bekerja.

3. Hubungan Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya motivasi dan kemampuan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $19,137 > 2,76$ pada signifikan $0,00 < 0,05$). Maka hipotesis (H_3) sebelumnya diterima.

Menurut Sadarmayanti (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dimana identifikasi masalah yang terjadi sesuai dengan yang dibuat oleh penulis serta didukung pula dengan teori dimana, pegawai belum maksimal dalam bekerja, sehingga target yang ditetapkan belum dapat dicapai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- 1) Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat diketahui jika variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dimana nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,565 > 1,682$ pada signifikan $0,027 < 0,05$. Demikian hipotesis pertama dapat diterima.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat diketahui jika variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dimana nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,403 > 1,670$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Demikian hipotesis kedua dapat diterima.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat diketahui jika variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dimana nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$ $19,137 > 2,76$ pada signifikan $0,00 < 0,05$. Demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

B. Saran

1. Untuk menciptakan motivasi didalam diri pegawai hendaklah karyawan diberikan *reward* ataupun *punishment* sehingga target dari pekerjaan bisa tercapai dan memang sesuai dengan perusahaan inginkan.
2. Untuk mengetahui hasil kepuasan kerja pegawai hendaklah dilakukan beberapa evaluasi pada beberapa waktu, sehingga dapat diketahui apakah

Pegawai yang bekerja merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya, supaya perusahaan mengerti dengan keluhan pegawainya.

3. Kinerja yang dilakukan oleh para pegawai hendaklah mengalami peningkatan pada setiap tahunnya, sehingga hasil pekerjaan yang dilakukan dapat menjadi lebih baik pada setiap tahunnya.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Fauzia, Agustini. (2010) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Medan, Medanatera.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar., Irfan., dan Manurung, Saprinal. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua. Medan: UMSU Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Cetakan ke 1*: Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Sutrisno, Edy (2016). *Manajemen Sumber Daya terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Prenada Media

Jurnal

- Andika, Chandra Hadi, Djudi., dan Mayowan, Yuniadi. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48 (1), 28-35.

- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kinerja pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU*, 18 (1), 45-60.
- Halim. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan ompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Brodway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *Jurnal Bisnis Manajemen Universitas Kristen Putra*, 5 (1), 7-13.
- Mamuaja, Brejita. (2016). Analisis Efektifitas Penerapan Sisitem Intern terhadap Kinerja pada Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal Bisnis Manajemen*, 4 (1), 6-11.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh Kompensasi Financial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13 (1), 43-52.
- Rozanna, Sholia Evi. (2016) Faktor-faktor Motivasi Kerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jambi. *Jurnal Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*, 4 (2), 158-166.
- Sari, Foriana. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai lembaga dewan kawasan perdagangan bebas pelabuhan batam bintang karimun. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 3 (2), 135-141.
- Syaripuddin, Jasman. dan Handayani, Rina. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU*, 3 (2), 418-429

