

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CU (*CREDIT UNION*) TILUNG JAYA KECAMATAN PUTUSIBAU



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

FRANSISCA

NIM. 016354191

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CU (*CREDIT UNION*) TILUNG JAYA KECAMATAN PUTUSIBAU

Fransisca, S.Si

Program Magister Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Manajemen,
Universitas Terbuka
Email : fransisca.ut.ac@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan CU (Credit Union) Tilung Jaya Kecamatan Putussibau dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan CU (Credit Union) Tilung Jaya Kecamatan Putussibau. Adapun masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran deskriptif tentang motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada kantor CU (Credit Union) Tilung Jaya Kecamatan Putussibau dan Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor CU (Credit Union) Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.

Metode penelitian yang digunakan dalam bentuk "*Explanatory Research*" dengan sampel penelitian ini adalah sebanyak 55 karyawan operasional dan manajer maupun kepala bagian di kantor pusat dan tempat pelayanan utama dengan menggunakan metode random sampling. Analisis data penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau (2). Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau. (3) Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau. (4) Berdasarkan sumbangan **efektif tiap variabel** disimpulkan pula bahwa besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja (2,314%) terhadap Kinerja Kerja Karyawan CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau lebih besar dari variabel Motivasi Kerja (2,082%). Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian misalnya pengukuran lingkungan kerja, budaya organisasi, prestasi kerja, kompensasi, keahlian, komitment organisasi maupun gaya kepemimpinan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau

Kata kunci : Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja kerja

EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES CU PERFORMANCE (CREDIT UNION) TILUNG JAYA DISTRICT PUTUSSIBAU

Fransisca , S.Si

Masters Program in Human Resource Management , Faculty of Economics and Management
, Open University
Email : fransisca.ut.ac @ gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and job satisfaction partially on employee performance CU (Credit Union) Tilung Jaya subdistrict Putussibau and determine the effect of work motivation and job satisfaction simultaneously on the employee 's performance of CU (Credit Union) Tilung Putussibau Jaya subdistrict. The problem in this research is how descriptive overview of the motivation and job satisfaction of employees in the office of CU (Credit Union) Tilung Putussibau Jaya subdistrict and whether work motivation and job satisfaction affects the employee's performance in office of CU (Credit Union) Tilung Putussibau Jaya subdistrict.

The method used in the form of " Explanatory Research" with the sample was a total of 55 operational employees and managers as well as a section chief at the head office and principal place of service by using a random sampling method . Analysis of the data used in this study is multiple regression analysis . The results of the analysis carried out shows that the hypothesis can be accepted .

The results showed that : (1) Work Motivation partially significant effect on the Performance of CUs Tilung Jaya sub-district employees Putussibau (2) Job satisfaction partially significant effect on the Performance of CUs employees Tilung Putussibau Jaya subdistrict . (3) Work Motivation and Job Satisfaction simultaneously significant effect on the Performance of CU employees Tilung Putussibau Jaya subdistrict . (4) Based on the effective contribution of each variable is also concluded that the influence of the variable job satisfaction (2.314 %) of the Employees' CU Performance Tilung Jaya subdistrict Putussibau greater work motivation variables (2.082 %). For research in the future should expand research variables measuring work environment, for example, organizational culture, job performance, compensation, skills, organizational commitment, and leadership style. Measurement variables so as to futher improve the performance of employees at (Credit Union) Tilung Putussibau Jaya subdistrict.

Keywords : Work motivation , job satisfaction and job performance

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI: MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CU (*Credit Union*) Tilung Jaya Kecamatan Putussibau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

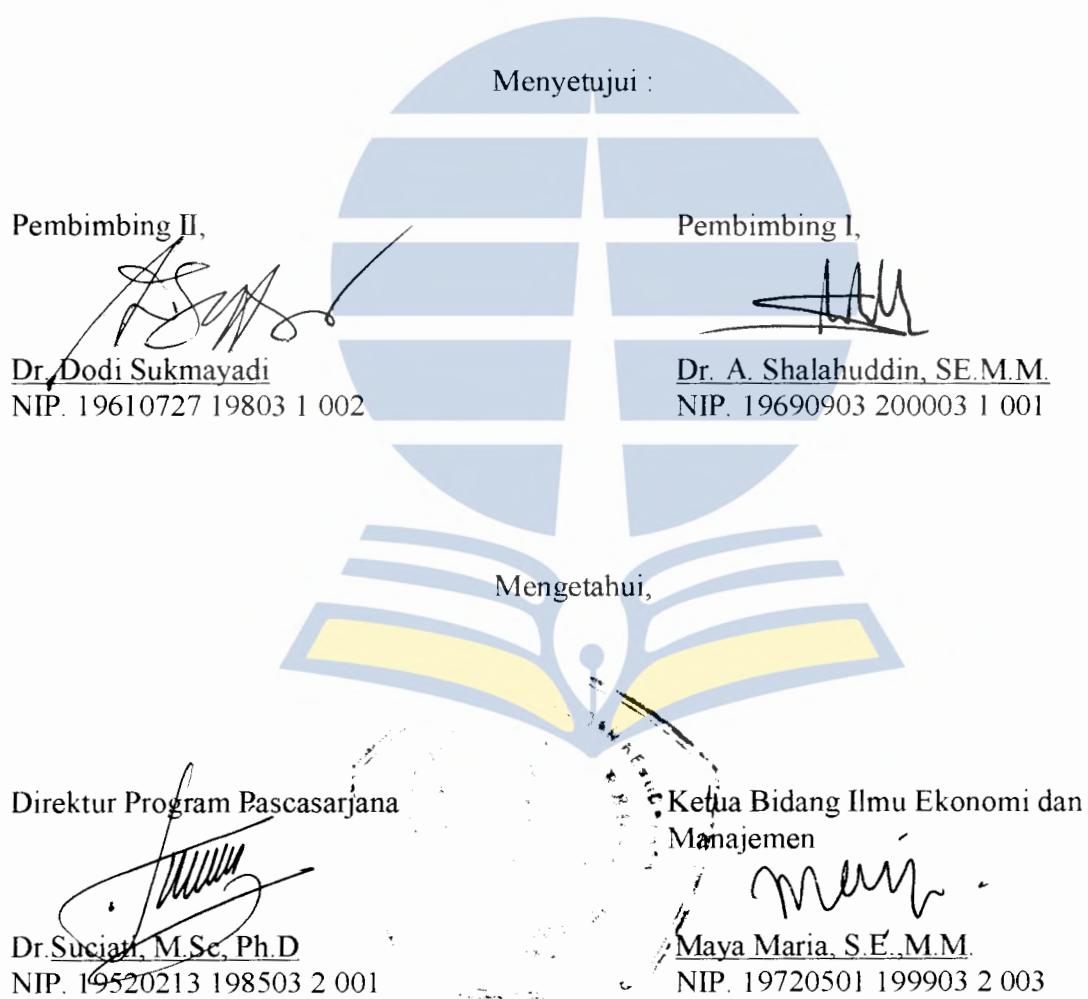
Pontianak, 13 April 2014
Yang Menyatakan



(Fransisca, S.Si)
NIM 016354191

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM	:	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CU (<i>Credit Union</i>) Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.
Penyusun TAPM	:	Fransisca,S.Si
NIM	:	016354191
Program Studi	:	Magister Manajemen
Hari/Tanggal	:	Minggu / 13 April 2014



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Fransisca, S.Si
 NIM : 016354191
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CU (Credit Union) Tilung Jaya Kecamatan Putussibau”**

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Pengaji Tesis Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Minggu / 13 April 2014
 Waktu : 16.15-18.45 WIB

dan telah dinyatakan **LULUS**

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Pengaji :

Dr. Liestyodono B.I., M.Si

Tandatangan



Pengaji Ahli:

Dr. FX. Bambang Wiharto, M M

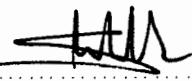
Tandatangan



Pembimbing I:

Dr. A. Shahahuddin, M M.

Tandatangan



Pembimbing II :

Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc.Ed.

Tandatangan



KATA PENGANTAR

Terima Kasih atas Berkat dan Kasih Karunia yang Engkau limpahkan kepada kami selama dalam peroses perjuangan pencapaian tujuan keberhasilan yang diperoleh. Semua yang Engkau berikan adalah titipan, oleh karena itu semua yang Engkau berikan akan kami gunakan sebagai kontibusi untuk Nusa dan Bangsaku tercinta Kalimantan Barat. Berkat uluran tangan-Mulah ya Bapa, saya memiliki kemampuan dan semangat dalam menyelesaikan penulisan Tesis ini.

Penulisan Tesis ini dapat selesai atas bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan syukur dan terima kasih kepada mereka, diantaranya :

1. Bapak Dr. A. Shalahuddin, SE. M.M, selaku dosen pembimbing I yang memberikan waktu dan bimbingan dalam suasana yang ramah selalu sabar dalam membimbing penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
2. Bapak Dr. Dodi Sukmayadi, selaku dosen pembimbing II yang selama ini sangat sabar dalam membimbing penulis sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Dr.FX. Bambang Wiharto, MM. Selaku dosen penguji ahli yang telah dengan sabar menguji dan membimbing penulis sampai tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Dr. Liestyodono B.I, M.Si. Selaku ketua komisi penguji yang telah dengan sabar menguji dan membimbing penulis sampai tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Pengelola program studi MM-UT, Direktur Program Pasca Sarjana, dan seluruh staf pengajar dan karyawan bidang administrasi yang telah membantu penulis.
6. Direktur, Gerneral Manajer, Manajer Utama, Kepala Bidang, Kepala TP, Kepala TPK dan seluruh staf/karyawan CU Tilung Jaya **Kecamatan Putussibau** yang selama ini bersedia memberikan waktunya untuk dilakukan penelitian baik secara observasi maupun wawancara sehingga penulisan Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Suami tercinta “Antonius Thambun” dan Anak tercinta ‘Christian Habel” yang selama ini mendampingi dan memotivasi penulis baik secara moral maupun material sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Ayah dan ibu serta adik-adik ku tercinta yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan penulis sehingga Tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis

Fransisca, S.Si

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Segala perkara dapat kutanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku (Filipi 4 :13).

Hanya pada Tuhanlah hatiku tenang, dan pada Nyalah segala harapanku. Hanya Dialah pelindung dan penyelamatku. Dialah penyokongku, aku takkan goyah (Mz 62:6-7)

"Hendaknya kasih itu jangan pura-pura, jauhi yang jahat dan lakukan yang terbaik "

Karya ini kupersembahkan untuk :

- Tuhan Yesus yang selalu membuka jalan bagiku untuk melangkah, serta menopangku dalam tiap langkah hidupku.
- Suami dan anakku tercinta. Terima kasih untuk semua cinta dan motivasi yang kalian berikan
- Ayah, ibu dan adik-adik ku terkasih atas dukungan yang kalian berikan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalah Penelitian.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Kontribusi Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Konsep Teori Motivasi.....	13
2.1.1 Pengertian Motif, Motivasi dan Motivasi Kerja.....	13
2.2 Kepuasan Kerja.....	22
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2.3 Teori Kinerja.....	30
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	30
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu.....	42
2.5 Kerangka Berpikir.....	44
2.6 Definisi Oprasional Variabel.....	44
2.7 Hipotesis Penelitian.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
3.1 Bentuk dan Lokasi Penelitian.....	49
3.2 Populasi dan Sampel.....	49
3.3 Prosedur Pengumpulan Data.....	50
3.4 Variabel Penelitian.....	51
3.5 Instrumen Penelitian.....	52
3.6 Metode Analisis Data.....	53

3.6.1 Uji Instrumen53
3.6.2 Analisis Regresi Berganda56
3.6.3 Pengujian Hipotesis56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN59
4.1 Karakteristik Responden59
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia59
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin59
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan60
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja60
4.1.5 Perbandingan Motivasi Karyawan Berdasarkan Uji Compare Mean T-Test60
4.2 Uji Validasi dan Uji Reliabilitas62
4.3 Analisis Deskriptif65
4.4 Uji Asumsi Klasik70
4.4.1 Uji Multikoliniritas71
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas71
4.4.3 Uji Normalitas73
4.4.4 Uji Linearitas74
4.5 Pembahasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda74
4.5.1 Uji Parsial dengan T-Test76
4.5.2 Uji Simultan dengan F-Test77
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)78
4.6 Pembahasan79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN86
5.1 Kesimpulan86
5.2 Saran87
LAMPIRAN88
DAFTAR PUSTAKA105

DAFTAR GAMBAR

Grafik 1.1 Perkembangan Anggota CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.....	4
Grafik 1.2 Perkembangan Aset CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	44



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Variabel dan Indikator Penelitian.....	51
Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	59
Tabel 4.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4.5 Uji Homogenitas Karyawan Menggunakan Uji Levene's.....	60
Tabel 4.6 Perbandingan Rata-Rata Motivasi Kerja Karyawan.....	61
Tabel 4.7 Uji Beda Rata-Rata Motivasi Karyawan Dengan Uji T Dua Sampel Bebas.....	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Realiabilitas.....	65
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja....	67
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja...68	68
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Kerja.....69	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikoliniaritas.....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas.....	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas.....	74
Tabel 4.17 Rangkuman Hasil Empiris Penelitian Coefficients.....	73
Tabel 4.18 Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Parsial dengan T-Test.....	76
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Simultan dengan F-Test ANOVA.....77	77
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square).....78	78

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Struktur perekonomian Indonesia membagi kegiatan ekonomi menjadi tiga (3) kelompok badan usaha, yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), koperasi dan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS). Dari ketiga kekuatan ekonomi nasional tersebut pemerintah mengharapkan agar dikembangkan menjadi komponen-komponen yang saling mendukung dan terpadu di dalam sistem ekonomi nasional.

Koperasi merupakan lembaga yang menjalankan suatu kegiatan usaha dan pelayanan yang sangat membantu dan diperlukan oleh anggota koperasi dan masyarakat. Kegiatan usaha yang dimaksud dapat berupa pelayanan kebutuhan keuangan, perkreditan, kegiatan pemasaran, atau kegiatan lain. Hal ini dapat dilihat pada peran beberapa koperasi kredit dalam menyediakan dana yang relatif mudah bagi anggotanya dibandingkan dengan prosedur yang harus ditempuh untuk memperoleh dana dari Bank (Sumarsono, 2003;11).

Menurut Co-operative Alliance (ICA) menyatakan bahwa koperasi adalah sebuah perkumpulan orang-orang yang bersifat otonom yang bergabung secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi bersama dalam bidang ekonomi, sosial dan budaya melalui perusahaan yang dimiliki bersama dan diawasi secara demokratis. Tujuan utama kegiatan koperasi adalah meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, karena koperasi dipandang sebagai soko guru ekonomi Indonesia yang berkembang dari bawah

berubah menjadi badan usaha lainnya, seperti Koperasi Unit Desa (KUD), koperasi KP-RI (KKP-RI), Koperasi Simpan Pinjam (KSP), dan lain-lain. Untuk mencapai tujuan tersebut koperasi menyelenggarakan berbagai usaha yang bermanfaat bagi anggotanya baik sebagai produsen maupun konsumen.

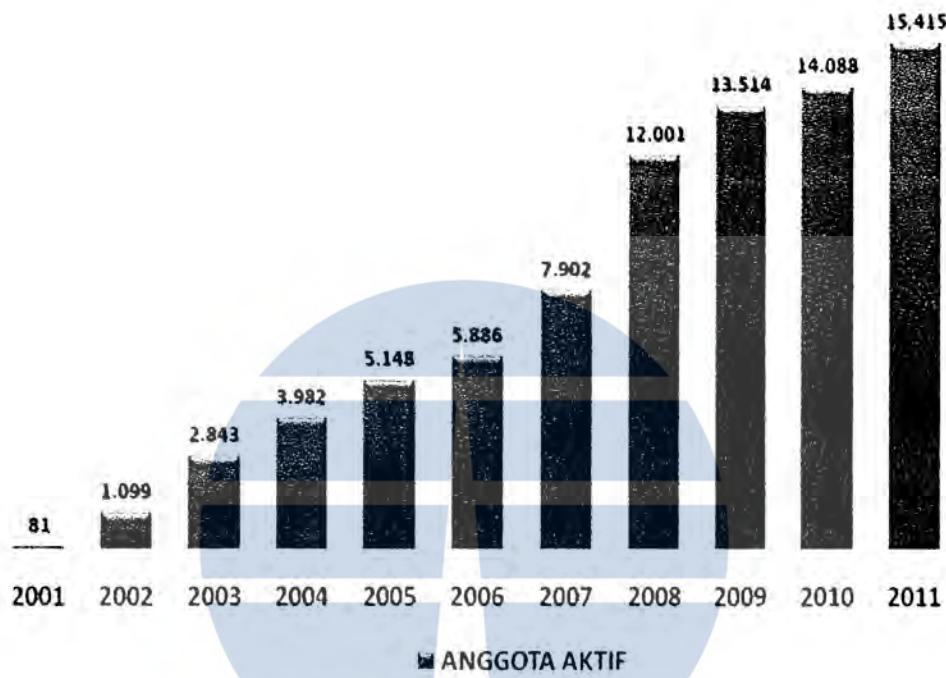
Koperasi, sebagai sebuah lembaga yang salah satu kegiatanya berfungsi sebagai lembaga keuangan mikro diharapkan dapat memperbesar akses kredit dan kredit yang didistribusikan dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas sektor-sektor ekonomi dan meningkatkan taraf hidup anggotanya. Namun kenyataannya koperasi, khususnya Koperasi Unit Desa (KUD) yang berdasarkan konsepnya sebetulnya cukup bagus, namun dalam perjalannya banyak menemui kegagalan termasuk rusaknya citra KUD gara-gara Kredit Usaha Tani (KUT) macet dan kelangkaan pupuk yang juga merupakan indikasi belum berjalananya KUD.

Selain KUD, dikenal pula model koperasi lain yang menyalurkan kredit kepada masyarakat termasuk petani yang selalu kesulitan mendapatkan bantuan kredit dari lembaga keuangan lain, yaitu *Credit Union* (yang selanjutnya disingkat CU) yang dalam bahasa Indonesia diartikan sebagai Koperasi Kredit. CU adalah model koperasi yang tumbuh dan berkembang atas prakarsa masyarakat (bottom up) dengan tujuan utamanya adalah memberdayakan rakyat, baik secara ekonomi, sosial maupun budaya. Selain itu , CU dikenal sebagai koperasi yang langsung dikelola oleh masyarakat melalui modal bersama untuk digunakan bersama-sama dengan tingkat bunga yang ringan dan diutamakan untuk usaha produktif.

Ciri khas lain dari CU adalah kegiatan pendidikan yang merupakan identitasnya baik pendidikan kepada pengurus, anggota maupun calon anggotanya sehingga CU dikenal dengan koperasi yang dimulai dengan pendidikan, berkembang dengan pendidikan dan dikontrol melalui pendidikan. Selain itu, CU mempunyai jangkauan peminjam yang lebih luas, mampu menyediakan kredit kepada masyarakat yang kurang mempunyai agunan dan menyediakan kredit untuk anggota yang hanya memiliki lahan sempit. Berdasarkan uraian tersebut, CU memungkinkan dijadikan sebagai pelengkap dan alternatif dalam meningkatkan akses masyarakat kecil terhadap kredit (Zulkarnaen, 2007;3). Demikian pula dengan CU Tilung Jaya di Kecamatan Putussibau, CU Tilung Jaya meningkatkan akses masyarakat putussibau terhadap modal dalam bentuk kredit dengan bunga ringan.

CU Tilung Jaya yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No.4 Putusibau ini memiliki tujuan diantaranya; 1. Mengembangkan kesejahteraan para anggota dan kemajuan lingkungan kerja dalam rangka menggalang terlaksananya masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan pancasila; 2. Menciptakan sumber pinjaman dari dan untuk anggota dengan bunga yang relatif ringan; dan 3. Mengembangkan sikap hidup hemat dan penggunaan uang dengan cara bijaksana dan terencana bagi para anggotanya. Sejak awal berdirinya CU Tilung Jaya, yaitu pada tanggal 15 Oktober 2001 hingga tahun 2013 telah terjadi perkembangan yang pesat dari CU Tilung Jaya. Berikut ini disajikan grafik 1.1 dan grafik 1.2 yang menunjukkan perkembangan CU Tilung Jaya sejak berdiri hingga tanggal 31 Desember 2011.

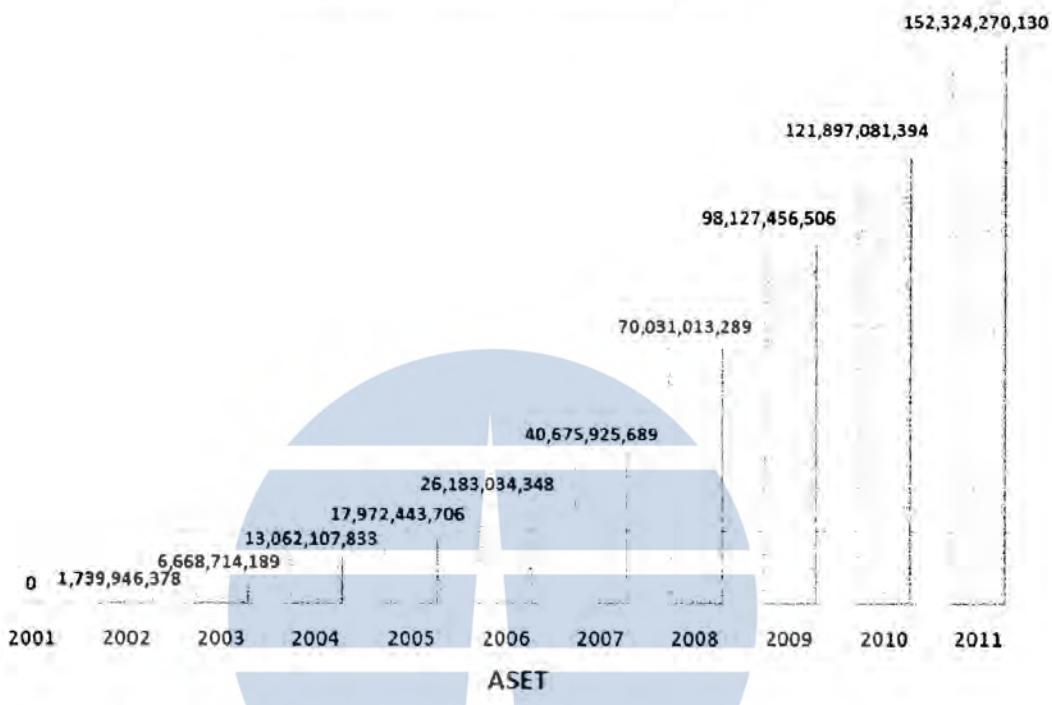
Grafik 1.1
Perkembangan Anggota CU Tilung Jaya
Sejak Berdiri s/d 31 Desember 2011



Sumber : Data Olahan CU Tilung Jaya 2012

Grafik 1.1 memperlihatkan perkembangan jumlah anggota Koperasi CU Tilung Jaya sejak berdirinya hingga akhir tahun 2011, terlihat bahwa anggota koperasi mengalami peningkatan yang signifikan dalam 10 tahun terakhir dari hanya 81 orang pada tahun 2001 menjadi sebanyak 15.415 orang anggota pada tahun 2011. Hal ini menunjukkan potensi CU Tilung Jaya di Kecamatan Putusibau sangat baik dan sudah dapat diterima oleh masyarakat.

Grafik 1.2
Perkembangan Asset CU Tilung Jaya
Sejak Berdiri s/d 31 Desember 2011



Sumber : Data Olahan CU Tilung Jaya 2012

Grafik 1.2 memperlihatkan perkembangan jumlah aset Koperasi CU Tilung Jaya sejak berdirinya hingga akhir tahun 2011, terlihat bahwa anggota koperasi mengalami peningkatan yang signifikan dalam 10 tahun terakhir dari asset awal Rp.1.739.946.378,- pada tahun 2001 menjadi sebanyak Rp152.324.270.130,- pada akhir tahun 2011. Hal ini menunjukkan potensi CU Tilung Jaya di Kecamatan Putusibau berhasil mengelola modal usaha yang berasal dari anggota dan lembaga keuangan lainnya untuk mengembangkan asset atau harta CU Tilung Jaya, sehingga tentu saja dapat lebih meningkatkan kesejahteraan anggotanya..

Namun dewasa ini banyak bermunculan koperasi-koperasi baru termasuk CU baru, baik yang sudah mandiri maupun yang belum mandiri, sehingga mengakibatkan persaingan dalam rangka mengembangkan usahanya. Untuk

mengantisipasi persaingan antar koperasi maupun badan usaha lainnya, diperlukan suatu sistem pengolahan dan manajemen koperasi yang baik. Manajemen berhubungan dengan setiap upaya mengelola sumberdaya dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan ini hanya mungkin terealisir bilamana pengelolaan sumberdayanya dilakukan secara efektif dan efisien.

CU Tilung Jaya merupakan CU perdana yang berdiri di Kecamatan Putussibau tepatnya pada tanggal 15 oktober 2001. Adapun keunggulan maupun potensi yang dimiliki CU Tilung Jaya cukup berbeda dengan CU lain yang berada di Kecamatan Putussibau yaitu pada produk “sitilung” yang memiliki bunga mencapai 13% pertahun. Produk ini cukup diminati masyarakat di Kecamatan Putussibau.

Secara umum bentuk-bentuk sumberdaya yang dimiliki dan dikelola di dalam perusahaan/organisasi maupun koperasi oleh para ahli dikelompokkan dengan istilah 5 M. Kelima M tersebut terdiri dari: *Man* (Manusia), *Material* (Bahan), *Machine* (Mesin dan Fasilitas), *Money* (Uang), dan *Method* (Metode dan Teknologi). Tidak dapat dipungkiri bahwa di antara sumberdaya-sumberdaya tersebut sumberdaya manusialah merupakan yang paling unik, sehingga memerlukan cara pengelolaan tersendiri.

Di dalam organisasi, perusahaan maupun koperasi manusia selain sebagai sumber daya sekaligus juga berperan sebagai pelaksana dari berbagai aktivitas yang dijalankan oleh organisasi tersebut. Dalam perannya sebagai pelaksana inilah sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi

perkembangan organisasi yang bersangkutan. Tidak ada satupun fungsi dalam organisasi yang dapat beroperasi dengan baik tanpa adanya dukungan sumberdaya manusia yang memadai. Tinggi rendahnya prestasi operasi dari masing-masing fungsi dalam organisasi tersebut pada akhirnya ditentukan oleh kinerja karyawan yang berperan mengelola fungsi-fungsi tersebut.

Efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya yang lainnya itu sangat dipengaruhi oleh seberapa baik kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sebaik apapun rencana dan program kerja yang telah disiapkan, pada akhirnya unjuk kerja dari para karyawan yang menentukan hasil capaiannya. Oleh karenanya, kontribusi yang paling dituntut dari seorang karyawan dalam organisasi adalah kinerja yang optimal dari karyawan tersebut. Adapun yang dimaksud dengan kinerja menurut Mangkunegara (2005:9) mendefinisikannya sebagai berikut :

“Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Sebagaimana pendapat di atas bahwa kinerja tidak selalu diperlihatkan melalui ukuran yang bersifat kuantitatif. Kualitas di dalam proses bekerja, seperti tingkat absensi, pelanggaran disiplin, komunikasi antar individu, dan tingkat kesalahan kerja juga dapat dijadikan indikator untuk menilai keadaan kinerja karyawan.

Meskipun kinerja yang tinggi dari para karyawan merupakan keinginan dari setiap manajer dalam organisasi, upaya untuk mendapatkan hasil akhir yang

demikian ini bukanlah sesuatu yang sederhana. Perlu disadari bahwa manusia sebagai mahluk hidup senantiasa dalam keadaan berkembang, memiliki citra dan hak azasi, serta memerlukan sentuhan moral dan emosional. Sehingga di dalam melaksanakan fungsinya (tugas dan kewajiban mereka), senantiasa penuh pertimbangan, memperhatikan tata nilai dan berbagai harapan dan kepentingan, baik itu menyangkut pribadi mereka maupun kepentingan organisasi. Faktor-faktor ini yang kemudian mempengaruhi tinggi-rendahnya dorongan dan hasrat di dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan. Inilah salah satu bentuk dari persoalan motivasi yang sering dihadapi di lingkungan organisasi / instansi termasuk Koperasi.

Adapun yang dimaksud dengan motivasi dalam hal ini adalah sebagaimana pendapat Mangkunegara (2005:61) yang menyatakan bahwa “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Setiap karyawan akan berusaha mencapai kinerja tertentu sesuai dengan yang telah ditentukan atau yang dikehendaki organisasi, jika merasa senang dan puas dengan pekerjaannya, karena setiap karyawan yang merasa puas akan bekerja pada tingkat kapasitas penuh, sebab kepuasan itu tidak hanya diukur oleh adanya pengakuan dari atasan atau kemajuan karir saja namun juga dapat berwujud benda atau bukan benda (*reward*) di antaranya berupa imbalan jasa (gaji) yang diterima dari hasil kerjanya.

Selain itu di dalam pelayanan prima yang diterapkan koperasi dalam melayani anggota maupun masyarakat, koperasi sangat bergantung pada kinerja

layanan yang disediakan oleh para karyawan. Sehingga permasalahan yang timbul pada ketidak puasan karyawan dapat mengakibatkan rendahnya kualitas pelayanan yang dilakukannya. Gejala-gejala yang timbul diantaranya adalah tingkat keterlambatan masuk kerja yang tinggi, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, meningkatnya komplain dari klien dan rendahnya keterlibatan karyawan dalam kebijakan serta upaya pemecahan permasalahan yang dihadapi perusahaan. Sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan juga mempengaruhi bagaimana karyawan berkinerja di Koperasi.

Menurut Handoko (1987 : 193) “ Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.” Menurut Robin (2001 : 101) “ Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.” Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 98) “ Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.”

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketidak puasan kerja muncul saat harapan – harapan tidak terpenuhi. Sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

Perusahaan maupun koperasi bisa mengharapkan bahwa bila motivasi dan kepuasan kerja meningkat maka tingkat absen/ketidak hadiran karyawan akan menurun, atau sebaliknya. Karena para karyawan yang kurang termotivasi dan

kurang mendapatkan kepuasan kerja cenderung lebih sering absen (tidak hadir). Mereka sering tidak merencanakan untuk tidak hadir, tetapi bila ada berbagai alasan untuk absen, untuk mereka lebih mudah menggunakan alasan-alasan tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu yang mencoba untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja (*work motivation*), persepsi (*perception*), kepribadian (*personality*), dan kompensasi (*compensation*) dengan variabel lain yaitu kinerja (*performance*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*), namun sejauh ini kebanyakan penelitian-penelitian ini dilakukan dengan mengambil objek pada kantor pemerintahan dan perusahaan industri. Penelitian tersebut dilakukan oleh Severt *et al* (2006), Kinman and Russel (2001), Dole *et al* (2001), dan Testa and Mark (1999), dan Christen *et al* (2006).

Berdasarkan pernyataan di atas, terlihat adanya hubungan yang erat antara motivasi dan kepuasan kerja dengan apa yang senyataanya dilakukan oleh seseorang (kinerja) dalam hal ini karyawan/staf/pegawai. Dalam hubungan ini bila motivasi dan kepuasan kerja mengarah kepada tindakan yang positif akan memungkinkan seorang karyawan untuk menciptakan hasil karya yang positif pula. Sebaliknya bilamana motivasi dan kepuasan kerja melahirkan energi yang negatif, maka hal ini akan mendorong karyawan yang bersangkutan untuk menghasilkan kinerja yang negatif pula. Bertolak dari pemikiran ini dapat pula dikatakan bahwa hasil kerja seorang karyawan secara umum dapat pula mencerminkan bagaimana keadaan motivasi kerja dan kepuasan kerja yang ada pada dirinya serta lingkungan kerjanya. Sehubungan dengan uraian di atas,dalam

kesempatan ini akan dicoba untuk mengkaji keadaan dari kinerja karyawan dalam hubungannya dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja pada Kantor CU Tilung Jaya Kecamatan Putusibau.

1.2 Permasalahan

Bertolak dari uraian di atas, penulis akan mengkaji lebih jauh tentang kinerja karyawan di Kantor CU Tilung Jaya Kecamatan Putusibau selama ini dalam hubungannya dengan motivasi kerja. Secara spesifik permasalahan pokok yang akan diteliti ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran deskriptif tentang motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada Kantor CU Tilung Jaya Kecamatan Putusibau?
2. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor CU Tilung Jaya Kecamatan Putusibau baik secara simultan maupun secara parsial ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang beserta permasalahan sebagaimana dalam uraian di atas, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran deskriptif tentang motivasi dan kepuasan kerja karyawan pada Kantor CU Tilung Jaya Kecamatan Putusibau.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor CU Tilung Jaya Kecamatan Putusibau baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Kontribusi Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini beserta hasilnya diharapkan dapat memberi manfaat dan kontribusi, antara lain:

1. Bagi Pihak Kantor CU Tilung Jaya Kecamatan Putusibau

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna kepada pihak instansi bagi perumusan kebijakan dan keputusan di masa yang akan datang, khususnya menyangkut kinerja karyawan dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti:

Penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan praktis, khususnya berkenaan dengan masalah kinerja karyawan dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja pada Kantor CU Tilung Jaya Kecamatan Putusibau.

BAB II.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Motivasi

1. Pengertian Motif, Motivasi, dan Motivasi kerja

Motivasi di dalam suatu lingkungan kerja diperlukan untuk membangkitkan dorongan dalam diri terhadap lingkungannya, dan dorongan ini perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, dan motivasi ini adalah kondisi yang menggerakan karyawan/pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivnya.

a. Pengertian motif

Motivasi tergantung pada kekuatan motif yang dimiliki oleh para karyawan pada suatu organisasi. Beberapa ahli telah mengemukakan motif sebagai berikut: Menurut Sperling yang dikutip oleh Mangkunegara (2005;93) mendefinisikan motif sebagai suatu kecendrungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian. Penyesuaian ini dikatakan memuaskan motif. Menurut Koontz seperti yang dikutip Moekijat (1995;9) "*As Berelson and Stainer have define the term, a motive is an inner state that energizes or moves (hence motivation), and that directs or channel behaviour toward goals*" atau dengan kata lain "seperti yang telah dikemukakan oleh Berelson dan Stainer, suatu motif ialah suatu keadaan dari dalam yang memberi kekuatan, yang menguatkan atau yang menggerakkan (karenanya disebut motivasi) dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah

tujuan". Dari beberapa pengertian tentang motif diatas maka dapat disimpulkan bahwa motif ialah suatu keadaan atau kondisi psikologi dalam diri seseorang yang mendorong, merangsang, dan menggerakan untuk melakukan sesuatu atau untuk mencapai tujuan yang diharapkan

b. Pengertian Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Stanford seperti yang dikutip oleh Mangkunegara (2005;93) mendefinisikan motivasi sebagai berikut:

"Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dari dalam diri seseorang atau individu yang menggerakan dan mengarahkan perilaku" Menurut Chung dan Megginson yang dikutip oleh Gomes menyatakan bahwa:

"Motivation is defined as goal directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts on pursuing a goal, it is closely related to employee satisfaction and job performance" (Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam mengejar suatu tujuan, Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan)

Jadi berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah usaha yang mampu mendorong atau menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Untuk memotivasi karyawan perlu diketahui kebutuhan-

kebutuhan apa saja yang diinginkan oleh karyawan, karena tidak akan ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan.

c. Motivasi Kerja

Berdasarkan pada beberapa pengertian motivasi di atas, secara sederhana motivasi kerja berarti sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Jadi pegawai yang memiliki motivasi kerja akan bersemangat dalam bekerja dan perilakunya terus terarah pada tujuan pekerjaannya. Motivasi kerja seringkali menjadi perhatian serius oleh sebagian besar pimpinan di dalam organisasi, terutama berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya manusia. Hal ini dikarenakan tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh para bawahan tersebut. Berkenaan dengan arti penting dari motivasi ini, berikut dikutip beberapa pendapat tentang pengertian dari istilah tersebut. Menurut Berelson dan Stainer, yang dikutip oleh Sunungan dan Muchdarsyah (1997:134) disebutkan bahwa “Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi; mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”. Sementara Mangunegara (2005:61) memberikan definisi sebagai berikut: “Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, jelaslah bahwa motivasi merupakan sesuatu energi yang terdapat pada diri masing-masing bawahan, dan tentunya

tidak selalu sama antara bawahan yang satu dengan yang lainnya. Selain itu, motivasi merupakan suatu faktor yang melahirkan hasrat, menggerak dan mengarahkan seseorang (bawahan) untuk melakukan sesuatu. Dalam kaitannya dengan pembinaan terhadap bawahan, adanya motivasi yang positif pada diri mereka senantiasa diperlukan. Oleh karena itu seorang pimpinan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memelihara dan meningkatkan motivasi tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikatakan oleh Sunungan dan Muchdasyah (1997:139), “Untuk mendapatkan motivasi kerja yang baik dibutuhkan suatu landasan yaitu terdapatnya suatu motivator. Dan hal ini merupakan hasil suatu pemikiran dan kebijakan yang tertuang dalam perencanaan dan program yang terpadu dan disesuaikan dengan situasi dan kondisi sesuai dengan keadaan *ekstern* dan *intern*.²”

2. Teori Motivasi Kerja

Terdapat banyak sekali teori yang membahas tentang motivasi, diantaranya adalah Maslow “*Need Hierarchy Theory*” atau “*A Theory of Human Motivation*” atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow yang dikutip Hasibuan (2002;154). Hierarki kebutuhan ini mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan yang kedua telah terpenuhi, maka akan muncul yang ketiga dan seterusnya hingga kelima.

Berikut adalah lima macam kebutuhan manusia menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2002:154).

- a. *Physical Needs*, Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti makan, minum, seksual, dsb. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan paling dasar.
- b. *Safety and security Needs*, Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. *Social Needs*, Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai
- d. *Self Esteem Need*, Yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta prestise dari karyawan dan lingkungan sekitarnya.
- e. *Self Actualization Needs*, Yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Teori Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2002:158) mengemukakan suatu teori yang berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, yang didasarkan pada penelitian bersama di kota Pittsburg dan sekitarnya. Dari hasil penelitian ini dikembangkan suatu gagasan bahwa ada 2 (dua) rangkaian kondisi yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Teori Herzberg juga mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi karyawan (motivator) dalam bekerja adalah dengan memasukan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan ke dalam pekerjaan para karyawan. Akan tetapi bila faktor motivator tidak

terdapat dalam pekerjaan, kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Berdasarkan gagasan Herzberg, maka seseorang harus sungguh-sungguh memberikan perhatian pada faktor-faktor motivator sebagai berikut:

a. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)

Agar seseorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila ia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan keberhasilannya itu.

b. *Recognition* (pengakuan)

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan melakukan suatu pekerjaan. Pengakuan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung di tempat kerjanya, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

c. *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan, sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya. Untuk itu harus dihindarkan kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta penempatan pegawai yang sesuai bidangnya.

d. *Responsibilities* (tanggung jawab)

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi. Penerapan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

e. *Advancement* (pengembangan)

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Apabila hal ini sudah dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya atau untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

Menurut Mc. Clelland yang dikutip oleh Hasibuan (2002;162) dengan teori *Achievement motivation theory* berpendapat bahwa ada beberapa hal yang memotivasi orang dalam bekerja, yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi (*nAch*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan yang terbaik. Individu yang memiliki *nPow* menikmati kewenangan yang dimilikinya, berjuang untuk mempengaruhi orang lain, lebih menyukai situasi persaingan dan berorientasi pada status, serta cenderung untuk lebih menaruh perhatian besar terhadap prestise dan pengaruhnya terhadap orang lain.

c. Kebutuhan akan afiliasi (*nAff*)

Kebutuhan ini akan merangsang gairah bekerja pegawai karena setiap orang menginginkan hasrat untuk disukai atau diterima oleh orang lain, perasaan dihormati, dan hubungan yang melibatkan tingkat saling pengertian yang tinggi.

Dalam teori Mc Gregor seperti yang dikutip Hasibuan (2002:125) mengemukakan dua pandangan yang saling bertentangan tentang kodrat manusia dimana manusia memiliki asumsi x dan y. Pada asumsi x kodrat manusia adalah sebagai berikut :

- Pada umumnya karyawan itu malas dan tidak senang bekerja
- Pada umumnya karyawan itu tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan tidak ingin bertanggung jawab atas segala tindakannya.
- Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya.

- Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini, untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh. Sementara jenis motivasi yang diterapkan cenderung kepada motivasi negatif dengan menerapkan hukuman yang tegas.

Menurut teori Y mengenai manusia adalah sebagai berikut:

- Rata – rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bahwa bekerja sama wajarnya dengan bermain dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- Karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka secara kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Jadi mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik.
- Karyawan akan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran tersebut.

Menurut teori ini, untuk memotivasi para karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Jenis motivasi yang tepat untuk tipe manusia ini adalah motivasi positif, yang biasanya berupa hadiah/ reward. Mc Gregor memandang bahwa suatu organisasi efektif sebagai organisasi bila menggantikan pengawasan dan

pengarahan dengan integrasi dan kerjasama serta karyawan ikut bekerja sama serta karyawan ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

2.2 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/hasil yang dirasakan dengan harapannya. Persepsi diatas dapat diartikan kepuasan timbul jika terdapat kesesuaian antara harapan dan kenyataan. Menurut Handoko (1987 : 193) “ Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.” Menurut Robin (2001 : 101) “ Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.” Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 98) “ Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.”

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketidak puasan kerja muncul saat harapan – harapan tidak terpenuhi. Sebagai contoh, jika seorang tenaga kerja mengharapkan kondisi kerja yang aman dan bersih, maka tenaga kerja mungkin bisa menjadi tidak puas jika tempat kerja tidak aman dan kotor. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Gibson and Ivancevic (2008) Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut berasal dari persepsi mereka mengenai pekerjaannya dan hal ini tergantung pada tingkat *outcome* intristik

maupun ekstristik dan bagaimana pekerjaan memandang *outcome* tersebut. Kepuasan kerja akan mencerminkan perasaan mereka terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins (2001) dan Luthans (2011) Kepuasan kerja merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya dan suatu perasaan yang menyenangkan dari hasil penilaian atas pekerjaan. Selanjutnya dijelaskan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan fokus penting suatu organisasi karena berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mengarahkan pada *turn over* dan absensi yang rendah karena individu yang puas motivasi untuk bekerja dimana kebutuhan pentingnya terpuaskan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinichki (1995) dan Luthan (2011) ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pengaruh utama terdiri dari lima dimensi, yaitu : (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Pembayaran atau gaji, (3) Promosi, (4) Supervisi/penyelia, dan (5) kelompok kerja dan kondisi dalam melakukan pekerjaan”.

Lancaster dalam Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi

menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain. Pada penelitian ini variabel gaji tidak diteliti karena telah ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah tentang gaji pokok Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sedangkan Robbins (2001) Faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

Kerja yang secara menantang, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Ganjaran yang pantas, para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka.

Kondisi kerja yang mendukung karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya, temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang. Disamping itu kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja

dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern serta peralatan yang memadai.

Rekan kerja yang mendukung, orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan seperti bersikap ramah dan dapat memahami, memberikan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat kerja karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka. Teori – teori kepuasan kerja menurut Nitisemito (1991 : 159-160):

a. Teori Keseimbangan

Ada tiga komponen yaitu *input*, *outcome* dan *comparition persons* atau pegawai lain yang menjadi perbandingan.

- *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai.
- *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai.
- *Comparation persons* atau pegawai perbandingan.

Menurut teori ini puas atau tidaknya seseorang karyawan merupakan hasil banding antara *input-outcome* dirinya dan pegawai perbandingan atau *comparition persons*. Apabila seimbang, akan dirasakan puas, maka ada dua kemungkinan, ketidak seimbangan yang menguntungkan dirinya atau pegawai lain.

b. Teori Perbedaan

Apabila yang didapat seorang pegawai ternyata lebih besar daripada yang diharapkan, maka pegawai tersebut akan merasa puas. Demikian sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah daripada yang diharapkannya

c. Teori Pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan pegawai bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat tergantung pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 : 98) secara umum yang dapat diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Menurut Hasibuan dan Malayu (2007:203): faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- a. Balas Jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaa pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dan kepemimpianannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut As'ad (2010:112): faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang adalah:

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

2. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

3. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisi dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

4. Faktor Keamanan kerja

Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja.

5. Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan atas tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

6. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kerja karyawan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini yaitu kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.

8. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

9. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat terpenuhi akan menimbulkan rasa puas.

10. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

Menurut Robin (2001 : 102) faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan adalah :

1. Sifat dasar pekerjaan

Sifat dasar pekerjaan, cara karyawan menyikapi pekerjaan yang di tekuni.

2. Penyeliaan

Penyeliaan merupakan penilaian aktual yang diberikan penyelia terhadap kinerja karyawaan bawahannya.

3. Upah / gaji

Upah / gaji merupakan balas jasa perusahaan terhadap karyawan.

4. Kesempatan Promosi

Kesempatan promosi merupakan suatu peluang yang diberikan perusahaan dalam pengembangan terhadap potensi yang dimiliki oleh para responden atau karyawan untuk maju.

5. Hubungan dengan rekan sekerja

Hubungan yang dimiliki antara sesama karyawan.

Kepuasan kerja karyawan cenderung efeknya berpusat pada kinerja karyawan. Menurut Robbins (1996:120) dampak kepuasan kerja dapat dilihat pada produktivitas, kemangkiran dan keluarnya karyawan.

a. Kepuasan dan produktivitas

Sebuah analisis menunjukkan bahwa kepuasan memiliki efek yang positif pada produktivitas, efek tersebut sangat kecil. Namun dengan dikenalnya variabel-variabel baru, hubungan tersebut kuat bila perilaku karyawan tidak diatasi atau dikendalikan oleh faktor-faktor di luar diri.

b. Kepuasan dan kemangkiran

Sebuah analisis menunjukkan bahwa kepuasan memiliki efek yang negatif pada kemangkiran. Karyawan yang tidak dipuaskan lebih besar kemungkinan tidak kerja. Namun adanya faktor-faktor lain yang berpengaruh maka hubungan negatif antara kepuasan dan kemangkiran berkurang. Misalnya, hubungan tersebut karena adanya faktor-faktor lain yang diberikan perusahaan, dengan memberikan tunjangan cuti sakit.

c. Kepuasan dan *turn over* karyawan

Kepuasan dihubungkan secara negatif dengan keluarnya (*turn over*) karyawan, namun dampaknya lebih kuat dari kemangkiran. Ada faktor-faktor lain misalnya kondisi pasar kerja, penghargaan mengenai kesempatan kerja alternatif dan panjangnya masa kerja dalam organisasi itu merupakan kendala yang penting pada keputusan untuk meninggalkan pekerjaan yang ada. Kepuasan kerja lebih penting dalam mempengaruhi para kinerja unggul. Organisasi akan melakukan upaya yang cukup besar untuk menahan mereka yang berkinerja tinggi dengan kenaikan upah, pujian, pengakuan, kesempatan promosi dan lain-lain. Namun perusahaan akan melakukan sedikit upaya bagi mereka yang berkinerja buruk.

2.3. Teori Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Sehingga prestasi kerja merupakan sesuatu yang diharapkan dari pegawai/ karyawannya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas organisasi, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Menurut Gomes dan Faustino (1995:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Selanjutnya Mangkunegara (2005:67) mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentoro (1999:2) Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Hasibuan (2002:94) menyatakan bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Sedangkan menurut Nawawi mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik (material) maupun non fisik (non material).

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui banyak orang mampu tetapi tidak mau sehingga tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja. Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan bekerja, dengan kata lain bahwa kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja. Henri simamora (1997:423) menyatakan bahwa prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Sedangkan Hasibuan (2002:94) mendefinisikan prestasi kerja adalah suatu hasil

kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa apabila seorang pegawai telah memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, adanya kejelasan peran dan motivasi pekerjaan yang baik, maka orang tersebut memiliki landasan yang kuat untuk berprestasi lebih baik.

Ukuran kinerja secara umum yang kemudian diterjemahkan ke dalam penilaian perilaku secara mendasar meliputi : (1) kualitas kerja; (2) kuantitas kerja; (3) pengetahuan tentang pekerjaan; (4) pendapat atau pernyataan yang disampaikan; (5) keputusan yang diambil; (6) perencanaan kerja; (7) daerah organisasi kerja.

Jadi kinerja adalah kuantitas dan kualitas yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Hasibuan (2007:126) menyatakan produktivitas adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*).

Bertolak dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja guru atau prestasi kerja (*performance*) adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan tercermin baik kuantitas maupun kualitasnya.

Dalam kegiatan organisasi mengadakan penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting, karena berhubungan dengan hasil kerja seseorang. Menurut Prasetyo (2003:6) Kinerja adalah “Hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu orgaisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mengupayakan pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika kerja”

Selanjutnya, menurut teori Douglas Mc Gregor yang dikutip dari Manullang (2010:150) menyatakan bahwa “ ada dua pendekatan atau firasat manajemen yang mungkin diterapkan dalam organisasi atau lembaga. Dimana masing-masing pendekatan itu mendasari diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamai Teori X dan Teori Y :

Asumsi teori X mengenai kinerja manusia :

- a. Pada umumnya manusia tidak senang bekerja.
- b. Pada umumnya manusia berambisi, tidak ingin tanggung jawab dan lebih suka diarahkan.
- c. Pada umumnya manusia harus diawasi dengan ketat dan sering dipaksa untuk memperoleh tujuan-tujuan organisasi.

- d. Motivasi hanya berlaku sampai tingkat kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah seperti kebutuhan badaniah dan kelemahan.

Asumsi Teori Y mengenai kinerja manusia :

- a. Bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan.
- b. Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.
- d. Motivasi tidak hanya mengenai kebutuhan-kebutuhan yang lebih rendah, tetapi juga sampai pada kebutuhan yang lebih tinggi.

Dari teori tersebut dapat diketahui bahwa teori Y yang diterapkan oleh manajer atau pimpinan bertujuan agar orang-orang dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan, kemauan dan imajinasi mereka untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau lembaga. Dengan kata lain yang harus dikerjakan oleh manajer adalah menerapkan prinsip integrasi yaitu mengatur segala sesuatunya sedemikian rupa sehingga manajer atau pimpinan dengan bawahannya dapat bekerja sama untuk kepentingan organisasi atau lembaga.

Definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan suatu proses menilai seseorang sesuai *indicator* yang telah ditentukan sehingga hasilnya dapat dimanfaatkan baik karyawan maupun organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang baik, maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik dan kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi sehingga mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut As'ad (2010 : 47) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja disamping memperhatikan motivasi kerja dimana juga harus memperhatikan faktor kemampuan dan faktor kesempatan. Robbins(1996 ; 218).

Sedangkan menurut Bernadin dan russel (1998 : 383) terdapat 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah :

- 1) *Quality*, adalah sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuh yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, adalah sejauh mana jumlah yang dihasilkan dari sebuah proses atau kegiatan pekerjaan.
- 3) *Timeliness*, adalah sejauh mana suatu pekerjaan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dengan memperhatikan koordinasi keluaran (out put) lainnya serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.
- 4) *Cost effectiveness*, adalah sejauh mana penggunaan daya organisasi yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) *Need Supervision*, adalah sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan dari atasan untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- 6) *Interpersonal Impact*, adalah sejauh mana seorang pekerja memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan dan bawahan dalam suatu sistem pekerjaan.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya Like and Dislike dari penilai, agar obyektivitas penilaian dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini penting, karena dapat digerakkan untuk memperbaiki keputusan-keputusan dan memberikan umpan balik kepada anggota organisasi tentang kinerja mereka.

Pendapat As'ad (2010;63), mengutip pandapat dari Meier, menjelaskan kriteria umum yang sering digunakan sebagai kriteria kinerja yaitu kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya.

Analisis prestasi kerja / kinerja pegawai menurut Gomes (1995 : 68) berkaitan erat dengan 2 (dua) faktor utama yaitu :

1. Kesediaan atau motivasi pegawai untuk bekerja yang menimbulkan usaha pegawai.
2. Kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, dengan kata lain prestasi kerja merupakan fungsi dan motivasi dalam melakukan aktivitas dan pekerjaan.

Terdapat beberapa alasan untuk menilai kinerja karyawan, yang pertama yaitu penilaian memberikan informasi tentang dapat dilakukan pelatihan bagi karyawan atau pemberian promosi jabatan serta untuk menjadi pertimbangan dalam hal penetapan gaji karyawan. Kedua yaitu, penilaian memberi peluang bagi pimpinan dan karyawan untuk mengetahui dan meninjau prilaku yang

berhubungan dengan kinerjanya. Hal ini pada gilirannya memungkinkan bagi keduanya untuk mengembangkan rencana memperbaiki kemerosotan apa saja yang mungkin sudah digali oleh penilaian dan mendorong hal-hal baik yang telah dilakukan oleh karyawan, dan pada akhirnya penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karier karyawan yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkannya.

Dari pendapat diatas dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh kemauan dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang diembannya.

Prestasi kerja bertujuan untuk menghasilkan pengelolaan aktivitas dan pencapaian hasil objek yang diperoleh dengan cara memberikan saran-saran tentang upaya pendayagunaan sumber-sumber secara ekonomis, efektif, dan efisien. Prestasi kerja berkaitan erat dengan efektifitas, karena efektifitas kerja berkaitan dengan sasaran yang ditentukan dengan target yang dicapai. Efektivitas adalah suatu ukuran yang dapat menyatakan seberapa jauh target yang telah dicapai.

Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya kinerja yang baik pada setiap level

pekerjaan dalam suatu organisasi, maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi akan sangat sulit atau bahkan tidak dapat diwujudkan sama sekali.

2. Indikator-indikator kinerja

Berikut ini penulis akan mengemukakan indikator-indikator yang biasa digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2002:87) penilaian kinerja akan meliputi penilaian terhadap perilaku prestasi seperti kesetiaan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Sementara Maryoto (1992:89) mengemukakan sepuluh sifat umum yang biasa digunakan dalam menilai karyawan, yakni:

- a. *Quality* (Kualitas)
- b. *Dependability* (Ketergantungan)
- c. *Quantity of job* (Kuantitas kerja)
- d. *Knowledge of job* (Pengetahuan pekerjaan)
- e. *Cooperation* (Kerja sama)
- f. *Initiative* (inisiatif)
- g. *Adaptability* (Kemampuan beradaptasi)
- h. *Judgment* (Penilaian)
- i. *Attendance* (Kehadiran)
- j. *Health* (kesehatan)

Komponen-komponen yang mempengaruhi penilaian kinerja diukur dengan aspek sebagai berikut ; Umar Husein (2005:266)

- a. Mutu pekerjaan
- b. Kejujuran karyawan

- c. Inisiatif
- d. Kehadiran
- e. Sikap
- f. Kerjasama
- g. Keandalan
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan
- i. Tanggung jawab,
- j. Pemanfaatan waktu.

Sedangkan menurut Gomes (1995:142) terdapat delapan objek yang biasa digunakan dalam menilai karyawan, yaitu :

- a. *Quality of work* (Kualitas pekerjaan)

Yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

- b. *Quantity of work* (Kuantitas pekerjaan)

Yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

- c. *Knowledge of job* (Pengetahuan akan pekerjaan)

Yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

- d. *Dependability* (Ketergantungan)

Yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaiannya.

- e. *Cooperation* (Kerja sama)

Yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan sesama anggota organisasi.

f. *Initiative* (Inisiatif)

Yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawabnya

g. *Personal Qualities* (Kualitas pribadi)

Yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi

h. *Creativeness* (kreativitas)

Yaitu keaslian gagasan yang dirumuskan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan semua persoalan yang di timbul.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa faktor yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan tidak akan sama untuk semua organisasi, tetapi pada dasarnya apa yang telah dikemukakan merupakan faktor yang lazim di gunakan dalam menilai kinerja karyawan.

3. Tujuan penilaian kinerja.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagai mana dikemukakan Sunyoto yang dikutip oleh mangkunegara (2005:10) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu

- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Mangunegara (2005:11) kegunaan penilaian kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifaan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik

- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (Job description)

4. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam menunjang penelitian ini, penulis meninjau beberapa tinjauan pustaka yang merupakan hasil-hasil penelitian terdahulu. Beberapa hasil penelitian memiliki relevansi dengan penelitian ini dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan, pertimbangan maupun perbandingan dalam proses penulisan pada penelitian ini.

1. Royani Cantika Putri (2011) “ Pengaruh Motivasi, lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Janu Putra Sejahtera Di Yogyakarta”.

Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersam-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Janu Putra Sejahtera di Yogyakarta. Penelitian diatas sangat relevan dengan penelitian ini, karena sama-sama mengkaji dan menganalisis tentang variabel motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaanya peneliti tidak mengambil lingkungan kerja sebagai variabel bebas untuk penelitian dan subjek penelitian di adakan di *Credit Union Tilung Jaya* Kecamatan Putussibau.

2. Hersisca Efrilya Dellan (2013) "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Kampar"

Pada penelitian ini, peneliti menyimpulkan hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kontribusi kepuasan kerja sebagai faktor X dan kinerja guru sebagai faktor Y pada SMA Negeri 2 Kampar. Penelitian diatas sangat relevan dengan penelitian ini, karena sama-sama mengkaji dan menganalisis tentang variabel motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan dengan penelitian diatas adalah lokasi penelitian ini dilakukan di CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.

3. Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu (2010), "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)"

Dalam penelitiannya, peneliti menemukan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya. Relevansi dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji dan menganalisis tentang variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan mengambil objek penelitian karyawan CU Tilung jaya Putussibau.

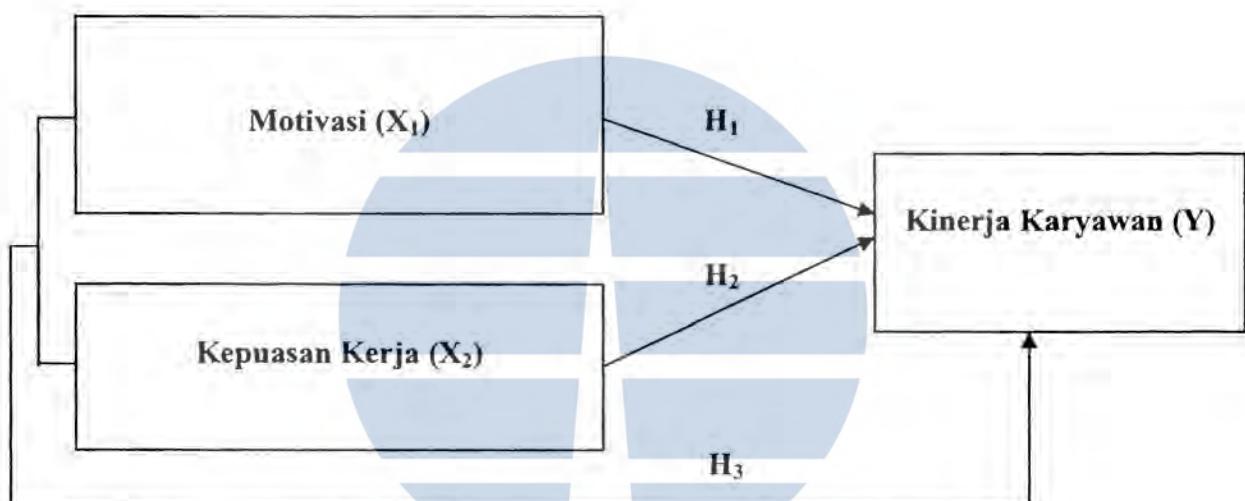
4. Noviansyah (2012), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Industri Obat Tradisional An-Nuur Yogyakarta. Masters thesis. UPN "Veteran" Yogyakarta.

Dalam penelitiannya, peneliti menemukan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pada karyawan Perusahaan Industri Obat Tradisional An-Nuur Yogyakarta. Relevansi dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji dan menganalisis tentang

variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan mengambil objek penelitian karyawan CU Tilung jaya Putussibau.

5. Kerangka berpikir

**Gambar 2.1.
Kerangka Berpikir**



Gambar 2.1 menunjukkan kerangka pemikiran penelitian ini dimana kinerja dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu motivasi dan kepuasan kerja.

6. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel atau dapat dikatakan semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Suharsimi dan Arikunto 2006 :54). Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

a. Variabel Bebas

Variabel Bebas menurut Sugiono (2008:59) adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Adapun Instrumen yang digunakan untuk masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1)

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Teori Herzberg 2 Faktor dimana Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor *intrinsic*). Berdasarkan gagasan Herzberg, maka seseorang harus sungguh-sungguh memberikan perhatian pada faktor-faktor motivator sebagai berikut:

- a) Faktor Motivator Ekstrinsik / Faktor Higiene. Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah 1. hubungan antar manusia; 2. Imbalan; dan 3.kondisi lingkungan.

- b) Faktor Motivator Intrinsik memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah 1. *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan); 2.*Recognition* (pengakuan); 3.*The work it self* (pekerjaan itu sendiri); 4.*Responsibilities* (tanggung jawab), dan 5.*Advancement* (pengembangan).

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Kepuasan merupakan tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja/hasil yang dirasakan dengan harapannya. Persepsi diatas dapat diartikan kepuasan timbul jika terdapat kesesuaian antara harapan dan kenyataan. Menurut Robin (2001 : 102) faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

- a) Sifat dasar pekerjaan, yaitu cara karyawan menyikapi pekerjaan yang di tekuni.
- b) Penyeliaan, yaitu penilaian aktual yang diberikan penyelia terhadap kinerja karyawaan bawahannya.
- c) Upah / gaji, yaitu balas jasa perusahaan terhadap karyawan.
- d) Kesempatan Promosi, yaitu merupakan suatu peluang yang diberikan perusahaan dalam pengembangan terhadap potensi yang dimiliki oleh para responden atau karyawan untuk maju.
- e) Hubungan dengan rekan sekerja, yaitu hubungan yang dimiliki antara sesama karyawan.

b. Variabel terikat

Variabel terikat menurut Sugiyono (2008:59) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja yang diukur berdasarkan teori yang dikemukakan Bernadin dan russel (1998 : 383) yaitu terdapat 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja adalah :

- a) *Quality*, adalah sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b) *Quantity*, adalah sejauh mana jumlah yang dihasilkan dari sebuah proses atau kegiatan pekerjaan.
- c) *Timeliness*, adalah sejauh mana suatu pekerjaan yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dengan memperhatikan koordinasi keluaran (out put) lainnya serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.
- d) *Cost effectiveness*, adalah sejauh mana penggunaan daya organisasi yang dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e) *Need Supervision*, adalah sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan dari atasan untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- f) *Interpersonal Impact*, adalah sejauh mana seorang pekerja memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan dan bawahan dalam suatu sistem pekerjaan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan

H_2 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan

H_3 : Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.5.1 Bentuk dan Lokasi Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Research*, dimana menurut Singarimbun (1995:4), "Explanatory Research digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa ". Objek dalam penelitian studi kasus ini adalah Kantor Pusat CU Tilung Jaya Kecamatan Putusibau, yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani No.4 Kecamatan Putusibau Profinsi Kalimantan Barat.

3.5.2 Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Menurut Arikunto (2006,130) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pimpinan dan Staf/Karyawan Kantor Pusat dan Tempat Pelayanan CU Tilung Jaya Kecamatan Putusibau, yang berjumlah sebanyak 56 orang, dimana 8 orang adalah jajaran pimpinan (Kepala Tempat Pelayanan, Kabag, Manajer dan General Manager) dan 48 orang adalah karyawan/staf operasional.

b. Sampel

Arikunto (2006,131) berpendapat bahwa Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dengan demikian sampel merupakan

bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan metode sensus atau mengambil seluruh populasi sebagai sampel, sehingga sampel penelitian ini adalah sebanyak 55 karyawan operasional dan manajer maupun kepala bagian di kantor pusat dan tempat pelayanan utama dengan menggunakan metode random sampling.

3.5.3 Prosedur Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan meliputi teknik-teknik berikut ini:

a. Menyebarluaskan kuesioner

Yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

b. Observasi

Dengan teknik ini dimaksudkan bahwa pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan langsung di lapangan terhadap objek yang diteliti sesuai dengan permasalahan yang dikaji.

c. Wawancara Langsung

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mewawancarai pihak-pihak terkait.

3.5.4 Variabel Penelitian

Variabel yang akan dianalisis di dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel utama yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), yang dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor Motivasi dan Kepuasan Kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau, beserta indikator. Dan variabel terikat adalah kepuasan kerja, berikut ini adalah Tabel 1.1 variabel dan indikator penelitian :

TABEL 1.1
VARIABEL DAN INDIKATOR PENELITIAN

Variabel Penelitian	Indikator Penelitian
<p>X₁ = Motivasi (Herzberg 2 Faktor dimana Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik))</p>	<p>Faktor Ekstrinsik:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan antar rekan sekerja 2. Kompensasi 3. Kondisi Lingkungan <p>Faktor Intrinsik:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi (<i>achievement</i>) 2. Pengakuan (<i>Recognition</i>) 3. Pengembangan & Kesempatan Karir (<i>Advancement</i>) 4. Tanggung Jawab (<i>Responsibilities</i>)
<p>X₂ = Kepuasan Kerja Robin (2001 : 102)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sifat dasar pekerjaan, yaitu cara karyawan menyikapi pekerjaan yang di tekuni. 2. Penyeliaan, yaitu penilaian aktual yang diberikan penyelia terhadap kinerja karyawan bawahannya. 3. Upah / gaji, yaitu balas jasa perusahaan terhadap karyawan. 4. Kesempatan Promosi, yaitu merupakan suatu peluang yang diberikan perusahaan

<p>$Y = \text{Kinerja Kerja}$ Bernadin dan russel (1998 : 383)</p>	<p>dalam pengembangan terhadap potensi yang dimiliki oleh para responden atau karyawan untuk maju.</p> <p>5. Hubungan dengan rekan sekerja, yaitu hubungan yang dimiliki antara sesama karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Quality</i> (Mutu Pekerjaan) 2. <i>Quantity</i> (Kuantitas Pekerjaan) 3. <i>Timelines</i> (Ketepatan Waktu) 4. <i>Cost Effectiveness</i> 5. <i>Need Supervision</i> 6. <i>Interpersonal Impact</i>
-------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3.5.5 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner / daftar pertanyaan. Data yang telah dikumpulkan diklasifikasikan menggunakan skala likert dengan 5 kategori, berdasarkan pilihan jawaban, dengan rincian:

Nilai 5 : Diberikan untuk jawaban sangat setuju artinya responder sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responder = SS

Nilai 4 : diberikan untuk jawaban setuju artinya pertanyaan dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = S

Nilai 3 : Diberikan untuk jawaban ragu-ragu artinya tidak dapat menentukan atau apabila responden tidak dapat menentukan dengan pasti apa yg dirasakan. = Rg

Nilai 2 : Diberikan untuk jawaban tidak setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan = TS

Nilai 1 : Diberikan untuk jawaban sangat tidak setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden. = ST

3.5.6 Metode Analisis Data

3.5.6.1 Uji Instrumen

Uji Instrumen disini terdiri dari Uji validitas dan Uji Reliabilitas. Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment pearson dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil atau sama dengan 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas, yaitu uji untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Menurut Arikunto (2006:140), suatu instrument dikatakan andal (realibel) apabila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Dalam penelitian ini digunakan teknik Cronbach Alpha, dengan menggunakan paket program SPSS.

3.5.6.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk penaksiran parameter regresi (β) dengan metode kuadrat terkecil (Ordinary Least Square) harus memenuhi Uji Asumsi Dasar Klasik, yaitu: *Uji Multikolinearitas, Uji Linearitas, Uji Heteroskedastisitas, dan uji Normalitas*. Uji ini dimaksudkan agar persamaan model regresi yang dihasilkan tidak bias dan

mempunyai sifat “BLUE” (Best, Linear, Unbias, Estimator). Menurut Sudarmanto (2005:8).

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Distribusi data secara normal yaitu dimana data akan mengikuti bentuk distribusi normal dan data memusat pada nilai rata-rata dan median. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal .Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid. Untuk mengetahui bentuk distribusi data kita dapat menggunakan grafik distribusi dan analisis statistik dengan uji skewness dan kurtosis atau uji kolmogorov smirnov, pada penelitian ini penulis menggunakan uji kolmogorov smirnov untuk mengetahui kenormalan data.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005) :

- 1) Nilai Nilai koefisien determinan R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen. apabila R^2 sangat tinggi ($0,7 - 1$)

dan tidak satupun dari koefisien regresi yang signifikan, ini berarti terjadi gejala multikolinieritas (Gujarati, 1995:39)

- Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,95), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai Tolerance < 0,5 atau sama dengan nilai VIF > 5.

3) Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

4) Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* (Gujarati 1995 : 38). Satu variabel bebas dikatakan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas

apabila korelasi variabel tersebut dengan nilai absolut residu adalah tidak nyata. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3.5.6.2. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi digunakan untuk menganalisa hubungan antar pasangan variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu variabel atau lebih variabel perantara.

Untuk itu akan dilakukan dengan menggunakan rumus Analisis Regresi sebagai berikut :

$$ZY = Zp_1X_1 + Zp_2X_2$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

p1, p2 = standar koefesien (Beta)

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Dalam Analysis (Pengolahan data) digunakan Paket Program SPSS Versi 16.0.

3.5.6.3. Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria

pengujian yang digunakan adalah jika *probability value (p value)* < 0,05, maka H_a diterima dan jika *p value* > 0,05, maka H_a ditolak.

Uji F dapat pula dilakukan dengan membandingkan hasil F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan kriteria yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($n-k-1$), berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya, secara statistik data yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($n-k-1$), berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, secara statistik data yang ada dapat membuktikan bahwa semua variabel independen (X_1, X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah *probability value (p value)* < 0,05, maka H_a diterima dan jika *p value* > 0,05, maka H_a ditolak.

Uji t lainnya dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan kriteria yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($n-k-1$), berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($n-k-1$) berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. Uji Koefesien Determinasi

Menurut Ghazali (2006), dalam uji regresi linier berganda, koefesien determinasi itu digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangannya pengaruh serentak variable-variabel bebas terhadap variable terikat. Pada

uji koefesien determinasi menggunakan angka-angka yang terdapat pada table model *Summary*^b.

Cara menentukan koefesien determinasi dengan melihat kolom R^2 , hasil dari analisis data SPSS. Persamaan untuk koefesien determinasi itu sebagai berikut :

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



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 55 orang dengan karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa bekerja. Dalam kuesioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang paling banyak berada pada interval usia 21 - 30 tahun sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase 47,3%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden berada pada tingkat usia yang produktif. Dimana jumlah karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 20 Tahun	1	1,8
2	21 - 30 Tahun	26	47,3
3	31 - 40 Tahun	18	32,7
4	> 40 Tahun	10	18,2
Jumlah		55	100

Sumber : data primer diolah

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarluaskan ditemukan bahwa

karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 37 orang dengan tingkat persentase 67,3%. Adapun jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	37	67,3
2	Perempuan	18	32,7
	Jumlah	55	100

Sumber : data primer diolah

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan karyawan CU Tilung Jaya Putussibau lebih dominan memiliki pendidikan SMA yaitu sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase 49,1% dan selebihnya memiliki pendidikan diploma dan sarjana. Selengkapnya tabulasi data karyawan berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	27	49,1
2	Diploma	18	32,7
3	Sarjana	10	18,2
	Jumlah	55	100

Sumber : Data primer diolah

4.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengelompokan karyawan berdasarkan masa kerja yang lebih dominan dimiliki karyawan dengan masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 43,6%. Adapun data karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	< 1 tahun	18	32,7
2	1 - 5 tahun	24	43,6
3	6 – 10 tahun	10	18,2
4	> 10 tahun	3	5,5
Jumlah		55	100

Sumber : Data primer diolah

4.1.5. Perbandingan Motivasi Karyawan Laki-Laki dan Perempuan berdasarkan uji *Compare Mean T-Test*.

1. Uji Homogenitas

Uji homogenitas pada uji t dua sampel bebas dapat dilakukan menggunakan uji F atau uji Levene's. Hasil uji homogenitas varians motivasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini menggunakan software SPSS disajikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Uji Homogenitas Menggunakan Uji Levene's

F	Sig.
0.341	0.562

Sumber: Data Olahan SPSS 16.00 Tahun 2014.

Berdasarkan hasil uji homogenitas variansi motivasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan pada Tabel 4.5 diperoleh nilai F statistik sebesar 0,341 dengan signifikansi 0,562. Karena sig >alpha (0,562>0,05) maka Ho diterima, artinya: Varians motivasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan pada penelitian ini adalah homogen.

2. Uji Beda Rata-Rata Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Santoso (2005), uji t dua sampel dengan dua variabel yang saling bebas (tidak berkorelasi) digunakan untuk membandingkan dua kelompok sampel dengan dua variabel dengan tujuan untuk membandingkan rata-rata di dalam dua kelompok data. Ketentuan dalam melakukan uji t adalah: jika t hitung > t tabel atau tingkat signifikansi > tingkat alpha (α), maka tolak Hipotesis Nol (Ho).

Tabel 4.6

Perbandingan Rata-Rata Motivasi Kerja Karyawan Laki-Laki dan Perempuan

Motivasi Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Motivasi Laki-laki	37	30.22	3.083	.507
Perempuan	18	30.11	3.894	.918

Sumber: Data Olahan SPSS 16.00, Tahun 2014.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui rata-rata motivasi kerja karyawan laki-laki sebesar 30,22 dan motivasi karyawan perempuan sebesar 30,11, dengan simpangan baku (standard deviasi) sebesar 3,08 dan 3,894. Secara rata-rata, motivasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan hampir sama nilainya, hal ini menunjukkan bahwa secara deskriptif rata-rata motivasi kerja karyawan laki-laki dan perempuan di CU Tilung jaya Kecamatan Putussibau tidak berbeda signifikan. Untuk menilai secara pasti perbedaan rata-rata motivasi karyawan laki-laki dan perempuan, dapat dilihat dari hasil uji perbandingan rata-rata

menggunakan uji t dua sampel bebas (two independent sample t test) sebagai berikut:

Tabel 4.7
Uji Beda Rata-Rata Motivasi Kerja Karyawan Laki-Laki dan Perempuan Menggunakan Uji T Dua Sampel Bebas (Two Independent Samples T Test).

		t-test for Equality of Means						
		t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
							Lower	Upper
MOTIVASI	Equal variances assumed	0.109	53	0.914	0.105	.967	-1.834	2.045
	Equal variances not assumed	0.100	27.734	0.921	0.105	1.049	-2.044	2.254

Sumber: Data Olahan SPSS 16.00, Tahun 2014.

Pada kasus ini digunakan uji t dua sampel bebas dengan asumsi varians sama, karena asumsi kesamaan varians telah terpenuhi. Diperoleh nilai t hitung sebesar 0,109 dengan signifikansi sebesar 0,914, karena sig > 0,05 maka H_0 diterima, artinya: tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja Karyawan laki-laki dengan motivasi kerja Karyawan perempuan.

4.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, dalam penelitian ini variabel yang diuji terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yang terdiri dari kepuasan kerja dan motivasi kerja dan 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu kinerja karyawan.

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS 16 pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Kuesioner yang dinyatakan valid berarti kuesioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Dari rangkuman hasil validitas item, butir-butir pernyataan yang valid dapat dilihat pada hasil pengolahan SPSS 16 pada tabel *item total statistics pada kolom corrected item-total correlation* untuk masing - masing butir pernyataan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Item Pertanyaan	r hitung (Pearson Correlation)	Signifikansi (0,05)	Validitas
X1.1	-0,062	0,651	Tidak Valid
X1.2	0,890	0,000	Valid
X1.3	0,501	0,000	Valid
X1.4	0,586	0,000	Valid
X1.5	0,653	0,000	Valid
X1.6	0,654	0,000	Valid
X1.7	0,768	0,000	Valid
X1.8	0,466	0,000	Valid
X1.9	0,216	0,114	Tidak Valid
X1.10	0,588	0,000	Valid
X2.1	0,457	0,000	Valid

Item Pertanyaan	r hitung (Pearson Correlation)	Signifikansi (0,05)	Validitas
X2.2	0,363	0,003	Valid
X2.3	0,655	0,000	Valid
X2.4	0,765	0,000	Valid
X2.5	0,823	0,000	Valid
X2.6	0,675	0,000	Valid
X2.7	0,687	0,000	Valid
X2.8	0,592	0,000	Valid
Y1.1	0,374	0,005	Valid
Y1.2	0,894	0,000	Valid
Y1.3	0,589	0,000	Valid
Y1.4	0,373	0,005	Valid
Y1.5	0,681	0,000	Valid
Y1.6	0,921	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 10 butir item pernyataan untuk variabel motivasi kerja 2 diantaranya tidak valid, yaitu item pernyataan nomor 1 dan 9, untuk itu kedua item tersebut dihapus / dikeluarkan dan tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya. Sedangkan untuk kepuasan kerja yang terdiri dari 8 butir pernyataan dinyatakan valid. Kemudian untuk kinerja karyawan yang terdiri dari 6 butir pernyataan seluruhnya adalah valid karena nilai signifikansinya lebih kecil atau kurang dari 0,05, item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam

penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian. Secara umum keandalan dalam kisaran > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2001 : 227).

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan komputer program SPSS 16.0. for windows dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (α) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	8	0,792	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (X2)	8	0,786	Reliabel
3.	Kinerja (Y)	6	0,733	Reliabel

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel rangkuman hasil uji reliabilitas diatas, nilai alpha cronbach untuk motivasi kerja adalah 0.792, kepuasan kerja 0.786, dan kinerja karyawan 0.733. Hal ini berarti bahwa pernyataan untuk seluruh item pernyataan adalah reliabel untuk motivasi kerja dan kepuasan kerja serta reliabel untuk kinerja karyawan seperti yang dikemukakan oleh (Santoso, 2001).

4.3. Analisis Deskriptif

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 55 responden melalui penyebaran kuesioner. Data tersebut dilakukan pengujian deskriptif dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran secara umum mengenai jawaban responden

mengenai variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Kerja (Y).

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa penelitian ini menggunakan skala pengukuran data Likert dengan skor pilihan jawaban 1 sampai 5 yaitu (SS, S, R, TS dan STS). Dengan menggunakan kriteria lima kotak (*free box method*), diperoleh rentang dengan perhitungan: (nilai angka maksimum-nilai angka minimum) dibagi jumlah kategori = $(5-1)/5 = 0,8$. Nilai 0,8 digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

- Nilai indeks $1 \leq x < 1,8$ = tidak baik
- Nilai indeks $1,8 \leq x < 2,6$ = kurang baik
- Nilai indeks $2,6 \leq x < 3,4$ = cukup baik
- Nilai indeks $3,4 \leq x < 4,2$ = baik
- Nilai indeks $4,2 \leq x \leq 5$ = sangat baik

Berdasarkan kriteria-kriteria diatas, maka kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel sesuai dengan rentang skor jawaban dapat dijelaskan pada analisis deskriptif sebagai berikut :

4.3.1 Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Perhitungan rata-rata (*Mean*) hasil tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang berkaitan dengan indikator kuesioner motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Distribusi Jawaban responden										
	SS	f(%)	S	f(%)	R	f(%)	TS	f(%)	STS	f(%)	Mean
Variabel Motivasi (X1)											
Atasan memperhatikan ide yang dikemukakan oleh karyawan	0	0	44	80	8	14,5	1	1,8	2	3,6	3,70
Kompensasi yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan	4	7,3	3	5,5	45	81,8	0	0	3	5,5	3,09
Kompensasi yang diberikan sesuai dengan masa kerja karyawan	0	0	52	94,5	1	1,8	1	1,8	1	1,8	3,89
Kondisi lingkungan kerja sangat kondusif dalam memperlancar perkerjaan	0	0	10	18,2	33	60	8	14,5	4	7,3	2,89
Merasa bangga dengan hasil kerja sekarang	1	1,8	46	83,6	3	5,5	3	5,5	2	3,6	3,74
Perusahaan memberikan <i>reward</i> bagi karyawan berprestasi	1	1,8	49	89,1	3	5,5	0	0	2	3,6	3,85
Bekerja diperusahaan membuat saya merasa berguna bagi masyarakat	18	32,7	37	67,3	0	0	0	0	0	0	4,33
Perusahaan memberi kesempatan untuk menduduki jabatan lebih tinggi	40	72,7	12	21,8	3	5,5	0	0	0	0	4,67
Rata-rata total											3,77

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dapat dilihat hasil uji deskriptif setiap item pernyataan pada variabel motivasi. Variabel Motivasi (X1) terdapat delapan item pernyataan yang diajukan kepada responden. Berdasarkan hasil analisis rata-rata total pernyataan diperoleh kriteria jawaban baik yaitu 3,77. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CU Tilung jaya Kecamatan Putussibau memiliki motivasi yang baik dalam melaksanakan perkerjaannya. Adapun indikator pernyataan yang memperoleh nilai terendah terdapat pada item pernyataan keempat yaitu kondisi lingkungan kerja sangat kondusif dalam memperlancar perkerjaan, sebesar 60% responden rata-rata menjawab cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau merasa lingkungan kerja tempat mereka bekerja cukup kondusif dalam memperlancar pekerjaan yang dilakukan.

Sedangkan indikator pernyataan yang memperoleh rata-rata nilai tertinggi terdapat pada item pernyataan kedelapan yaitu perusahaan memberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi bagi karyawan yang berprestasi, sebesar 72,7% responden rata-rata menjawab sangat baik. Hal ini menunjukan bahwa sebagian besar karyawan CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau berpendapat bahwa perusahaan mereka sangat baik memberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi bagi karyawan yang berprestasi.

4.3.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Perhitungan rata-rata (*Mean*) hasil tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang berkaitan dengan indikator kuesioner kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4.11
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Distribusi Jawaban responden										
	SS	f(%)	S	f(%)	R	f(%)	TS	f(%)	STS	f(%)	Mean
Variabel Kepuasan Kerja (X2)											
Saya puas dengan pekerjaan yang saya tekuni	33	60	21	38,2	1	1,8	0	0	0	0	4,58
Perkerjaan saya sesuai dengan kemampuan saya	42	76,4	12	21,8	1	1,8	0	0	0	0	4,74
Atasan memberikan umpan balik terhadap pekerjaan saya	17	30,9	33	60	4	7,3	1	1,8	0	0	4,18
Gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan	13	23,6	39	70,9	2	3,6	1	1,8	0	0	4,14
Proses kenaikan jabatan terbuka bagi siapa saja	22	40	30	54,5	3	5,5	0	0	0	0	4,34
Hubungan antar sesama sangat baik	21	38,2	28	50,9	6	10,9	0	0	0	0	4,27
Interaksi dengan rekan sekerja terpenuhi	13	23,6	23	41,8	19	34,5	0	0	0	0	3,89
Memiliki rekan kerja yang koorporatif	20	36,4	35	63,6	0	0	0	0	0	0	4,36
Rata-rata total											4,31

Sumber : Data primer diolah

Pada Tabel 4.11 menunjukkan tanggapan responden terhadap item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (X2). Hampir semua responden rata-rata menjawab item pernyataan pada variabel X2 dengan jawaban sangat baik yaitu 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau memiliki tingkat kepuasan kerja yang dapat dikatakan sangat baik. Adapun item pernyataan yang memiliki rata-rata nilai tertinggi adalah item pernyataan kedua mengenai pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki, sebesar 76,4% responden menjawab sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau berpendapat bahwa pekerjaan yang mereka tekuni saat ini sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

4.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja Kerja

Perhitungan rata-rata (*Mean*) hasil tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan yang berkaitan dengan indikator kuesioner kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini.

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Kerja

Pernyataan	Distribusi Jawaban responden										
	SS	f(%)	S	f(%)	R	f(%)	TS	f(%)	STS	f(%)	Mean
Variabel Kinerja (Y)											
Karyawan meningkatkan kualitas pelayanan nasabah sesuai dengan standard perusahaan	5	9,1	50	90,9	0	0	0	0	0	0	4,09
Karyawan meningkatkan kuantitas pencapaian target pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan	0	0	48	87,3	5	9,1	0	0	2	3,6	3,80
Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu	5	9,1	5	9,1	43	78,2	0	0	2	3,6	3,20
Dalam penyelesaian tugasnya karyawan dapat menggunakan sumberdaya	39	70,9	16	29,1	0	0	0	0	0	0	4,71

perusahaan dengan efektif dan efisien											
Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa memerlukan pengawasan dari atasan	2	3,6	11	20	32	58,2	7	12,7	3	5,5	3,04
Karyawan dapat bekerja sesuai kode etik pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan	2	3,6	45	81,8	3	5,5	3	5,5	2	3,6	3,76
Rata-rata total											3,77

Sumber : Data primer diolah

Pada tabel 4.12 menunjukkan tanggapan responden terhadap item pernyataan pada variabel Kinerja Kerja (Y). Pada setiap item pernyataan yang diajukan, hampir semua responden rata-rata menjawab pernyataan dengan jawaban baik yaitu 3,77. Hal ini menunjukkan hampir semua indikator kinerja kerja karyawan CU Tilung jaya Kecamatan Putussibau memiliki nilai rata-rata baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun item pernyataan yang memiliki rata-rata nilai tertinggi adalah item pernyataan keempat mengenai dalam penyelesaian tugasnya karyawan dapat menggunakan sumberdaya perusahaan dengan efektif dan efisien, sebesar 70,9% responden menjawab sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau dalam melaksanakan pekerjaan sudah sangat baik menggunakan sumberdaya perusahaan dengan efektif dan efisien.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang dikemukakan dalam modul ini

antara lain: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji linearitas.

4.4.1 Uji Multikoliniritas

Tujuan digunakannya uji ini adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kerelasi di antara variabel independen.

**Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.813	1.231
X2	.813	1.231

Sumber : Data primer diolah

Dari Tabel 4.13 diatas dapat dilihat bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model. Hal ini dapat dilihat dari nilai VIF < 5 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel bebas terhadap variable terikat tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

4.4.2 Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan **Homokedastisitas**. Dan jika

varians berbeda dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya, maka disebut **Heteroskedastisitas.**

Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Adanya heteroskedastisitas akan mengakibatkan penafsiran koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* (Gujarati 1995). Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

**Tabel 4.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja (X1)	Correlation Coefficient 1.000
		Sig. (2-tailed) .
	N 55	
Kepuasan Kerja (X2)	Correlation Coefficient .382**	
	Sig. (2-tailed) .004	
	N 55	
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient -.194	
	Sig. (2-tailed) .155	
	N 55	

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

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

Sumber : Data primer diolah

Pada Tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa, nilai probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05). Jadi dapat disimpulkan bahwa, model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena

merupakan model yang homoskedastisitas atau varians dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap.

4.4.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Distribusi data secara normal yaitu dimana data akan mengikuti bentuk distribusi normal dan data memusat pada nilai rata-rata dan median. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid.

Untuk mengetahui, apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak, maka digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Bila tingkat signifikansi $> \alpha (0,05)$ maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 4.15.

**Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21123613
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.144
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data primer diolah

Dari Tabel 4.15. dapat dilihat bahwa signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* untuk seluruh variabel lebih besar dari (0,05) yaitu 0,191. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal.

4.4.4 Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. (Situmorang dkk, 2008:59). Tabel 4.16 berikut peneliti sajikan hasil uji linieritas dengan menggunakan *Test for Linearity*.

**Tabel 4.16
Hasil Uji Linieritas**

Linearity	F	Signifikansi
Y * X1	21.266	.000
Y * X2	22.771	.000

Sumber : Data primer diolah

Dari Tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* seluruhnya kurang dari 0,05 ($< 0,05$). Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

4.5 Pembahasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 16.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.17
Rangkuman Hasil Empiris Penelitian Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2.703	.389		6.948	.000
Motivasi Kerja (X1)	.204	.098	.278	2.082	.042
Kepuasan Kerja (X2)	.189	.082	.309	2.314	.025

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data primer diolah

Dari data diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$ZY = ZP1X1 + ZP2X2$$

$$= 0.278 X1 + 0.309 X2$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

ZP1, ZP2 = koefisien regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0.278 menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan demikian peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Pada CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.
- c. Koefisien regresi kepuasan kerja (x2) sebesar 0.309 menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan demikian peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Pada Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.

Dimana pada penelitian ini ternyata variabel motivasi kerja (X1) yang merupakan variabel yang paling dominan / besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Pada Tilung Jaya Kecamatan Putussibau, selanjutnya dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X2), dimana untuk menentukan mana yang paling dominan diurutkan sampai yang terkecil dilihat dari nilai koefisien regresi yang dimiliki masing-masing variabel. Jadi Koefisien regresi yang bertanda positif (+) menandakan arah hubungan yang searah, sedangkan apabila koefisien regresi bertanda negatif (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antara variable independen (X) dengan variabel dependent (Y).

4.5.1 Uji Parsial dengan t - Test

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau secara parsial / individual.

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Hipotesis Untuk Uji Parsial Dengan T- Test

Variabel Bebas	T-Hitung	Probabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	2.082	0.042	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	2.314	0.025	Signifikan
T table = 1.675			

Sumber : Data primer diolah

Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel X1 motivasi kerja sebesar 2.082 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas ($df = N - k - 1 = 55 - 2 - 1 = 52$) dimana $N =$ jumlah sampel, dan $k =$ jumlah variabel independen adalah sebesar 1.674 dengan demikian $T \text{ hitung} = 2.082 > T \text{ tabel} = 1.675$ dan nilai signifikansi sebesar 0,042

(sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_1 diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Nilai t hitung variabel X2 kepuasan kerja sebesar 2.314 sedangkan t tabel adalah sebesar 1.675 dengan demikian T hitung = 2.314 > T tabel = 1.675 dan nilai signifikansi sebesar 0,025 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_2 diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

4.5.2 Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variable independent motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependent kinerja karyawan Pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 16.0 maka didapat output sebagai berikut:

Tabel 4.19. Hasil Pegujian Hipotesis
Untuk Uji Simultan Dengan F- Test ANOVA^b
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.790	2	.395	8.530	.001 ^a
Residual	2.410	52	.046		
Total	3.200	54			

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.790	2	.395	8.530	.001 ^a
Residual	2.410	52	.046		
Total	3.200	54			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah

Uji signifikansi simultan / bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 8.530. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel - 1 = 3 - 1 = 2, dan derajat bebas 2 (df2) = n - k - 1 = 55 - 2 - 1 = 52, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel independent, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3.175 dengan demikian F hitung = 8.530 > F tabel = 3.175 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan Pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (x1), dan kepuasan kerja (x2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_3 diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.20

Hasil Pengujian Untuk Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.218	.21526

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : data primer yang diolah

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2005:52), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variable dependent maupun independent). Nilai korelasi dapat dikelompokkan dalam Nugroho, (2005:52) sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna. Pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan Pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau adalah cukup kuat sebesar ($r = 0,497$). Koefisien determinasi atau angka R square adalah sebesar 0,247. Nugroho (2005:52), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis Adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika variable independent 1 (satu) maka menggunakan R square dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan adjusted R square . Adjusted R square adalah sebesar 0.218 hal ini berarti 21.8% dari variasi variabel dependent kinerja karyawan Pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau yang dapat dijelaskan oleh variabel independent motivasi kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 78,2% dijelaskan oleh Variabel-variabel lain diluar variabel yang ada.

4.6 Pembahasan

A. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CU Tilung Jaya Pututssibau

Untuk menjawab rumusan masalah (H1) secara parsial dapat diamati bahwa motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan CU Tilung jaya

Putussibau. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung = $2.082 > T$ tabel = 1.675 dan nilai signifikansi sebesar 0,042 ($sig < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.

Berdasarkan hasil pengujian penelitian diatas menunjukkan bahwa, apabila motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau akan meningkat. Indikator motivasi kerja berupa kondisi lingkungan kerja sangat kondusif dalam memperlancar perkerjaan, sebesar 60% responden rata-rata menjawab cukup baik. Indikator ini perlu ditingkatkan lebih lanjut misalnya perusahaan dapat memberikan kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja, perusahaan juga dapat memberikan fasilitas yang memadai misalnya telepon tiap ruangan kantor, computer yang memadai dan ruang kantor yang nyaman bagi karyawan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu indikator berupa perusahaan memberi kesempatan untuk menduduki jabatan lebih tinggi dapat tetap dipertahankan demi kelancaran karir dan peningkatan taraf hidup (nafkah) bagi karyawan CU Tilung jaya Kecamatan Putussibau.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan mangadakan tanya jawab langsung dengan karyawan, diperoleh sebagian besar karyawan CU Tilung jaya Kecamatan Putussibau menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan. Hal ini dapat dibuktikan pada analisis deskriptif yang menunjukan indikator tersebut hampir semua responden menjawab

pernyataan cukup baik. Untuk itu pimpinan dapat meningkatkan kompensasi karyawaan yang disesuaikan dengan tingkat pendidikan karyawan demi kelancaran kinerja karyawan CU Tilung jaya Putussibau.

Dengan demikian temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya dan di dukung oleh beberapa teori hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja seperti pada penelitian dibawah ini antara lain : berdasarkan penelitian Severt *et al* (2006) menunjukan bahwa hasil penelitiannya memberikan kejelasan bahwa faktor keuntungan pendidikan dan variabel motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja. Demikian juga hasil penelitian Grossman (2000) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif antara motivasi dalam bekerja dan keahlian manajemen yaitu berupa kemampuan dan kapasitas individu. Selain itu penelitian Kinman and Russel (2001) yang mengatakan motivasi instrinsik dan ekstrinsik adalah sesuatu yang sama-sama mempengaruhi tugas dari seseorang. Adanya kombinasi insentive intrinsik dan ekstrinsik merupakan kesepakatan yang ditetapkan dan berhubungan dengan psikologi seseorang.

B. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CU Tilung Jaya Putussibau

Untuk menjawab rumusan masalah (H2) secara parsial dapat diamati bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan CU Tilung jaya Putussibau. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung = 2.314 > T tabel = 1.675 dan nilai signifikansi sebesar 0,025 ($sig < 0,05$). Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini menunjukan adanya hubungan

positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.

Berdasarkan hasil pengujian penelitian diatas menandakan bahwa, apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau akan meningkat. Sebagian item indikator pernyataan variabel kepuasan kerja menunjukan bahwa sebagian besar karyawan CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau memiliki tingkat kepuasan kerja yang dapat dikatakan sangat baik. Adapun beberapa indikator kepuasaan kerja yang memperoleh nilai rata-rata jawaban baik antara lain indikator pernyataan atasan memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang saya kerjakan, gaji yang diterima sesuai dengan tuntutan pekerjaan, dan kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi. Indikator ini perlu dipertahankan lebih lanjut untuk mendukung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan CU Tilung Jaya Kecamatan Putussibau. Hal ini dapat di lakukan dengan beberapa cara misalnya perusahaan lebih menitik beratkan pada gaji dalam pemberian insentif apabila ada pekerjaan tambahan/ di luar jam kerja, perusahaan dapat memberikan kebijakan hadap karyawan yang berprestasi terhadap pekerjaannya dengan mempromosikan kejenjang lebih tinggi, perusahaan juga perlu meningkatkan kesibukan dan kesempatan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan yang berbeda, selain itu perusahaan juga dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung bagi karyawan untuk melakukan aktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaan dengan memberikan fasilitas yang memadai.

Dengan demikian temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya dan didukung oleh beberapa teori hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja antaralain, pada penelitian Hersisca (2013) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja yaitu, kemampuan mengajar, keberhasilan mengajar, penghargaan dari sekolah, gaji, supervisi sekolah, supervisi pengawas, dan hubungan personal memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMA Negeri 2 Kampar, maka hendaknya SMA Negeri 2 Kampar dapat mempertahankan kepuasan kerja guru agar tercapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Penelitian Royani (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Janu Putra Sejahtera Yogyakarta dengan cara memberikan gaji yang lebih yang disesuaikan dengan pekerjaan yang diperoleh sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan. Demikian juga penelitian Dole and Schroeder (2001), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut penelitian Testa (1999) dan Locke (1983) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah bentuk kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan yang diberikan atasan. Selain itu penelitian Linz (2002); mengatakan bahwa secara positif sikap terhadap suatu pekerjaan ada hubungan positif dengan kepuasan kerja.

C. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CU Tilung Jaya Putussibau

Untuk menjawab rumusan masalah (H3) secara simultan dapat diamati bahwa nilai F hitung = 8.530 > F tabel = 3.175 dengan tingkat signifikansi 0,001.

Karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $\text{sig} < 0,05$, berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja (x_1), dan kepuasan kerja (x_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.

Dengan demikian temuan ini memperkuat penelitian sebelumnya dan didukung oleh beberapa teori hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja kerja antaralain, pada penelitian Royani (2011), menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Janu Putra Sejahtera Di Yogyakarta. Hasil penelitian Royani (2011), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,697, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,834 dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,271. Perbedaannya dengan penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja. Selain itu penelitian Noviansyah (2012), menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa F hitung sebesar 60,895 dengan taraf signifikansi 0,000 yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Industri Obat Tradisional An-Nuur di Sleman. Adapun besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 81,9% sementara yang 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Adanya nilai t hitung dengan taraf signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dari masing-masing variabel berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial

antara variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Industri Obat Tradisional An-Nuur Yogyakarta.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Pada bagian ini akan disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan yang dianggap bermanfaat bagi CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau. Penelitian ini mencoba meneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau. Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.
2. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.
3. Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif (+) yang menandakan hubungan searah, dengan kata lain peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.
4. Korelasi / hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja kerja karyawan CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau adalah cukup kuat sebesar ($r = 0,497$) dan Koefisien determinasinya adalah sebesar 0,247. Adjusted R square yang diperoleh sebesar 0.218. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 21.8% dari variasi variabel dependent kinerja karyawan Pada CU.

Tilung Jaya Kecamatan Putussibau dapat dijelaskan oleh variabel independent motivasi kerja dan kepuasan kerja sedangkan sisanya sebesar 78,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar dari variabel yang ada.

5.2. Saran

Untuk mencapai tujuan CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau terhadap kinerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan untuk dapat memfasilitasi karyawan guna mempererat hubungan sesama rekan kerja dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan absensi karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, melakukan motivasi yang berkala, dan melakukan program-program yang dapat menjaga hubungan social antar karyawan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
3. Perlunya meningkatkan pengawasan yang lebih intensif terhadap waktu penyelesaian tugas-tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan karyawan, supaya dapat tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan.
4. Untuk penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian misalnya pengukuran lingkungan kerja, budaya organisasi, prestasi kerja, kompensasi, keahlian, komitment organisasi maupun gaya kepemimpinan sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau.

5. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CU. Tilung Jaya Kecamatan Putussibau agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

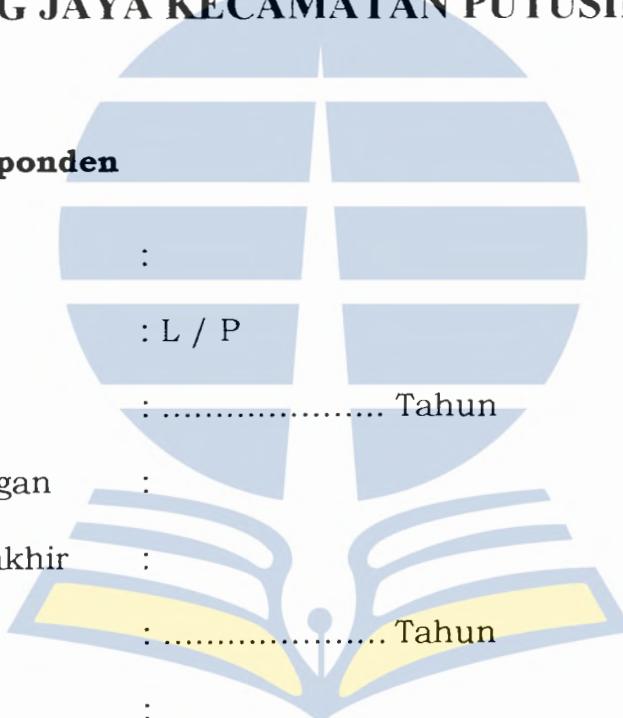


UNIVERSITAS TERBUKA
 Unit Program Belajar Jarak jauh (UPBjj-UT) Pontianak
 Jl. Karya Bakti, Pontianak 78121
 Telpon: 0561-736107, 730291, 760791, Faksimile: 0561-736107
 Laman : ut-pontianak@ut.ac.id

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CU (*CREDIT UNION*) TILUNG JAYA KECAMATAN PUTUSIBAU

A. Karateristik Responden

- | | | |
|------------------------|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. N a m a | : |  |
| 2. Jenis Kelamin | : L / P | |
| 3. U m u r | : Tahun | |
| 4. Pangkat/Golongan | : | |
| 5. Pendidikan terakhir | : | |
| 6. Masa kerja | : Tahun | |
| 7. Tanda tangan | : | |

B. Petunjuk Pengisian.

1. Mohon bantuan ibu / saudari untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.
2. Berilah tanda (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/ibu cukup menjawab sesuai yang bapak/ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaanya.

C. Motivasi Kerja

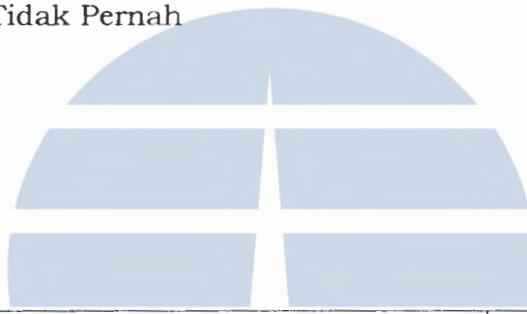
Kuesioner Motivasi Kerja

Berdasarkan pengalaman Anda selama ini, isilah lajur Motivasi kerja sesuai dengan kenyataan Anda, dengan memberi tanda (x) pada kolom yang Anda pilih.

Kuesioner tentang Motivasi Kerja diambil dari *Two-Factor* oleh Herzberg

Skala Jawaban :

1. Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah
2. Tidak Setuju / Hampir Tidak Pernah
3. Ragu / Jarang
4. Setuju / Sering
5. Sangat Setuju / Selalu



NO	BUTIR KUESIONER	SKALA JAWABAN				
		1	2	3	4	5
Faktor Ekstrinsik (Faktor Hiegiene)						
1.	Atasan memperhatikan ide yang dikemukakan oleh karyawan.					
2.	Kompensasi/Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan					
3.	Kompensasi/Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan masa kerja karyawan					
4.	Kondisi lingkungan kerja sangat kondusif dalam memperlancar pekerjaan					
Faktor Intrinsik						
5.	Saya merasa bangga dengan hasil kerja saya sekarang					
6.	Perusahaan memberikan perhatian berupa <i>reward</i> (penghargaan) bagi karyawan berprestasi.					
7.	Bekerja di perusahaan ini membuat saya merasa berguna bagi masyarakat.					
8.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi bagi karyawan yang berprestasi.					

D. Kepuasan Kerja

Kuesioner Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengalaman Anda selama ini, isilah lajur kepuasan kerja sesuai dengan kenyataan Anda, dengan memberi tanda (x) pada kolom yang Anda pilih.

Skala Jawaban :

1. Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah
2. Tidak Setuju / Hampir Tidak Pernah
3. Ragu / Jarang
4. Setuju / Sering
5. Sangat Setuju / Selalu

NO	BUTIR KUESIONER	SKALA JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Saya puas dengan pekerjaan yang saya tekuni saat ini					
2.	Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.					
3.	Atasan memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
5.	Proses kenaikan jabatan di perusahaan terbuka bagi siapa saja yang berpotensi tanpa diskriminasi					
6.	Hubungan antara sesama karyawan berjalan sangat baik					
7.	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi					
8.	Saya memiliki rekan kerja yang sangat kooperatif					

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN



UNIVERSITAS TERBUKA
 Unit Program Belajar Jarak jauh (UPBjj-UT) Pontianak
 Jl. Karya Bakti, Pontianak 78121
 Telpon: 0561-736107, 730291, 760791, Faksimile: 0561-736107
 Laman : ut-pontianak@ut.ac.id

Putussibau, 23 Oktober 2013

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Pimpinan/Ka.Bid/Supervisor CU Tilung Jaya Putusibau
 Di
 Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penulisan thesis saya di program Magister saya, dengan ini saya memohon bantuan Bapak/Ibu Pimpinan/Ka.Bid/Supervisor CU Tilung Jaya Putusibau untuk mengisi kuisioner mengenai penilaian kinerja karyawan CU Tilung Jaya Putusibau yang saya lampirkan.

Semua jawaban atau tanggapan yang Bapak/Ibu sampaikan dijamin kerahasiaanya dan semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian serta dimanfaatkan untuk tujuan akademis. Adapun penelitian ini mengambil topik : ***Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CU (Credit Union) Tilung Jaya Kecamatan Putusibau***

Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tak ternilai harganya bagi penelitian ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membala kebaikan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner ini.

Terimakasih.
 Hormat Saya,

Fransisca, S.Si

KUESIONER

- A. Keterangan dan petunjuk pengisian kuesioner
1. Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang telah tersedia dan berikan jawaban singkat pada alternatif yang memerlukan alasan dari jawaban anda
 2. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah sebagai syarat penelitian dalam penyusunan Thesis
 3. Kuesioner ini disebarluaskan terbatas dan peneliti menjamin kerahasiaannya sehingga diharapkan jawaban yang bebas dan objektif dari responden dalam mengisi kuesioner ini
 4. Atas bantuan dan kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini diucapkan terima kasih.

B. Identitas Responden

Nama	:
Umur	:
Jabatan	:
Jenis Kelamin	:	Laki-laki / Perempuan
Pendidikan terakhir	:
Mulai Bekerja/Masa Kerja	:
Penilaian Terhadap	: (nama Staf/pegawai)

C. Variabel Kinerja

1. Karyawan meningkatkan kualitas dalam pelayanan nasabah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan/atasan:
 SS S Rg TS STS
2. Karyawan meningkatkan kuantitas pencapaian target pekerjaan sesuai tugas yang diberikan atasan:
 SS S Rg TS STS
3. Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu:
 SS S Rg TS STS
4. Dalam penyelesaian tugasnya karyawan dapat menggunakan sumberdaya perusahaan dengan efektif dan efisien:
 SS S Rg TS STS
5. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa memerlukan pengawasan dari atasan:
 SS S Rg TS STS
6. Karyawan dapat bekerja sesuai kode etik pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan:
 SS S Rg TS STS

Kuesioner Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

42670.pdf

No	Nama	Jabatan	Soal Faktor Ekstrinsik								R	Kepuasan Kerja								Kinerja								
			1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	R	1	2	3	4	5	6		
1	Fransiskus Nalik, S.Sos	General Manager																										
2	Nicodemus Dayat during, SH	Manager Bld.Usaha	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0	4	4	3	5	3	4	3,8	
3	Suhartono, SH	Manager Bid.Organisasi dan HRD	4	3	4	3	4	4	4	5	3,88	5	5	4	4	4	4	3	4	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8	
4	Fransiska Ayang, A.Md	staf	4	3	4	3	4	4	4	4	3,75	5	5	4	4	5	4	4	4	4,4	4	4	3	4	3	4	3,7	
5	Mouses, ST	staf	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	5	4	4	4	4	3	4	5	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
6	Leonardus,SP	staf IT	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4,3	4	4	3	5	4	4	4,0	
7	Moses Solo	staf	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	4	5	4	4	4	4	3	4	4,0	5	4	3	5	3	4	4,0
8	Damianus	staf	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	5	5	4	4	5	4	4	4	4,4	4	4	3	5	3	4	3,8
9	Klaudius, SE	staf	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	4	5	5	4	4	4	3	4	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
10	Toto Rendi Wirawan, A.Md	staf	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	5	5	4	4	4	4	3	4	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
11	Rita Gerhana Listiani, A.Md	staf	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
12	Elias Edianto, A.Md	staf	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
13	Benyamin, S.E	staf	1	1	4	2	1	3	4	4	2,5	4	4	3	4	4	5	3	4	3,9	4	1	1	4	2	1	2,2	
14	Yohanes Gansa	Manager TP Utama	4	5	4	1	3	4	4	5	3,75	5	5	4	4	4	4	4	5	4,4	4	4	5	5	1	3	3,7	
15	Robina Lunca, A.Md	Kabag Keuangan dan Kabag Kredit	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3,25	4	5	5	5	5	5	4	4	4,6	4	3	3	4	2	2	3,0
16	Fransiskus Ferry de one, S.S	Staf	3	3	4	2	4	4	4	4	3,5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,8	4	3	3	4	2	4	3,3	
17	Fransiska Siolin	Staf	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,88	4	5	4	4	4	3	3	4	3,9	4	4	4	3	4	3,8	
18	Agustina Riawati, A.Md	Staf	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4,9	4	4	3	5	3	4	3,8	
19	Margareta, S.E	Staf	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4,13	5	5	4	4	5	5	5	5	4,8	4	4	3	5	4	4	4,0
20	Renita, S.E	Staf	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4,13	5	5	4	4	5	5	5	5	4,8	4	4	3	5	4	4	4,0
21	Rosalina Lindawati, A.Md	Staf	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4,9	4	4	3	5	3	4	3,8	
22	Honorius	Staf	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5,0	4	4	3	5	3	4	3,8
23	Jhon M. Kenedy	Staf	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	5	4	4	4	4	3	4	5	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
24	Alex Tadung	Staf	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	5	5	4	4	4	4	4	4,4	4	4	3	5	3	4	3,8	
25	Vlrimus Sijin	Staf	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
26	Hendricus Rano, S.E	Staf	4	5	4	1	3	4	4	4	5	3,75	5	5	4	4	4	4	4	5	4,4	4	4	5	5	1	3	3,7
27	Bartolomeus Janting	Staf	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,88	4	5	4	4	4	3	3	4	3,9	4	4	4	4	3	4	3,8
28	Agustina, A.Md	Staf	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4,13	5	5	4	4	4	5	5	5	4,8	4	4	3	5	4	4	4,0
29	Ferdinandus Otong,SP	Kabag Diklat dan Pemasaran	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	5	5	4	4	4	4	3	4	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
30	Bertonius	staf	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4,3	4	4	3	5	4	4	4,0	
31	Antonius	staf	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	4	5	5	4	4	4	3	4	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
32	Feronika Mimi, S.Ag	staf	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
33	Norisain	staf keamanan	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3,25	4	5	5	5	5	4	4	4,6	4	3	3	4	2	2	3,0	
34	K.sinjak	staf keamanan	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,9	4	4	3	5	3	4	3,8	
35	Silvia Rina	staf OB	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4,9	4	4	3	5	3	4	3,8	
36	Ayu Bibilwata	staf OB	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,75	5	5	4	4	4	4	4	4,4	4	4	3	4	3	4	3,7	
37	Alexander Ubang	staf OB	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	4	5	4	4	4	4	3	4	4,0	5	4	3	5	3	4	4,0
38	Apolonius Apung	staf OB	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	5	5	4	4	4	4	3	4	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
39	Antonia Sarka, A.Md		1	1	4	2	1	3	4	4	2,5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3,9	4	1	1	4	2	1	2,2
40	Yuliana Hangin	staf	3	3	4	2	4	4	4	4	3,5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,8	4	3	3	4	2	4	3,3	
41	Andrea Dakun	staf	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4,13	5	5	4	4	5	5	5	5	4,8	4	4	3	5	4	4	4,0
42	Melkianus Huli, A.Md	staf	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
43	Yulius Edison, A.Md	staf	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	5	5	4	4	4	4	3	4	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
44	Hilarius Pilang, A.Md	staf	3	3	4	2	2	4	4	4	4	3,25	4	5	5	5	5	4	4	4,6	4	3	3	4	2	2	3,0	
45	Yuliana Akwila	staf	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	4	5	4	4	4	4	3	4	4,0	5	4	3	5	3	4	4,0
46	Agustinus Juan	staf	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4,13	5	5	4	4	5	5	5	5	4,8	4	4	3	5	4	4	4,0
47	Yohanes Bayung, A.Md	Kepala TPK (Hulu Kepuas dan Bika)	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	5	4	4	4	4	4	3	4	4,1	4	4	3	5	3	4	3,8
48	Anastasia Sabi, A.Md	staf	4	5	4	1	3	4	4	4	5	3,75	5	5	4	4	4	4	4	4	4,4	4	4	5	5	1	3	3,7
49	Victoremus Yulian Dony	staf	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4,3	4	4	3	5	4	4	4,0	
50	Emilliana, A.Md	staf	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4,9	4	4	3	5	3	4	3,8	
51	Musafir Eben Hezer Mang	staf	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3,88	4	4	4	4	4	3	4	5	4,0	4	4	3	5	3	4	3,8
52	Marsiana Paulina	staf	3	3	1	1	4	1	4	3	2,5	4	4	3	1	3	4	4	4	3,4	4	4	4	4	4	4	4,0	
53	Natalis Sibat	staf	2	1	2	2	4	1	4	5	2,63	4	4	1	3	5	5	4	4	3,8	4	4	4	4	4	4	4,0	
54	Agustinus Alex	Kepala TPK Nanga Awin	4	5	4	4	4	5	5	4	4,38	4	4	4	5	4	5	4	5	4,4	4	4	4	4	4	4	4,0	

No.	N a m a	J/K	Pddk	Jabatan	Usia	Masa Kerja	
						Tahun	Bulan
1	Agustina Riawati, A. Md	P	D-3	Kasir TP Putussibau	24	1	7
2	Agustina, A.Md	P	D-3	Staf Adm. TPK Tekudak	29	2	8
3	Agustinus Alek	L	SMA	Staf Lapangan TPK Bika	31	1	8
4	Agustinus Juaan	L	SMK	Staf Lapangan TPK Tanjung Kerja	28	0	3
5	Alex. Tadung	L	Paket C	Staf Lapangan TP Putussbau	39	6	10
6	Alexander Ubang	L	SMP	OB / Cleaning Service	25	0	3
7	Anastasia Sabi, A.Md	P	D-3	Staf Adm. TPK Hulu Kapuas	33	4	4
8	Andreas Dakun	L	SMA	Staf Lapangan TPK Mendalam	34	1	8
9	Antonia Sarika, A.Md	P	D-3	Kepala TPK Mendalam-Tanjung Kerja	28	4	10
10	Antonius	L	SMA	Staf CS TP Putussibau	34	0	3
11	Apolonius Apung	L	SMP	OB / Cleaning Service	30	0	3
12	Ayu Bibiwinata	P	SMA	OB / Cleaning Service	20	0	3
13	Bertolomeus Janting	L	SMU	Staf Lapangan TP Putussbau	32	0	3
14	Benyamin, S.E	L					
15	Bertonus	L	SMA	Staf Adm. Diklat TP Putussibau	24	0	3
16	Damianus	L	SMA	Staf Bid. Organisasi & HRD (Sub Bid Adm)	36	9	9
17	Elias Ediyanto, A.Md	L	D-3	Staf Bid. Organisasi (Sub bid. Litbang)	27	0	3
18	Emiliana,A.Md	P	D-3	Kasir TPK Hulu Kapuas	25	0	3
19	Ferdinandus Otong, SP	L	S-1	Kabag. Diklat & Pemasaran TP Utama	35	5	6
20	Feronika Mimi, S.Ag	P					
21	Fransiska, A.Md	P	D-3	Staf Bid. Usaha (Sub bid. Accounting)	33	7	2
22	Fransiska Siaolin	P	D-1	Kasir TP Putussibau	25	1	7
23	Fransikus Ferry S. De Ona, S.S	L	S 1	Staf Accounting TP Putussibau	28	1	8
24	Hendricus Rano, SE	L	SMA	Staf Lapangan TP Putussbau	33	2	8
25	Hilarius Pilang, A. Md	L	D 3	Staf Adm. TPK Tanjung Kerja	36	1	8
26	Honorius	L	SLTA	Staf Lapangan TP Putussibau (Koord)	56	6	10
27	John M.Kenedy	L	SLTA	Staf Lapangan TP Putussbau	42	6	10
28	K. Sinjak	L		Keamanan	55	2	11
29	Klaudius, SE	L	S-1	Staf Bid. Organisasi (Sub bid. Jalinan)	36	4	4
30	Leonardus, SP	L	S-1	Staf Bid. Usaha (Sub bid. IT)	32	5	6
31	Margaretha,SE	P	S-1	Staf Keuangan TP Putussibau	24	0	3
32	Marsiana Paulina	P	SMU	Kasir TPK Bika	29	1	7
33	Melkilanus Huli, A.Md	L	D-3	Staf TPK Mendalam	28	0	3
34	Moses Salo	L	SPG	Staf Bid. Organisasi & HRD (Sub Bid HRD)	64	6	11
35	Mausest, ST	L	S-1	Staf Bid. Usaha (sub bid. Perkreditan)	30	3	8
36	Musafir Eben Heser Mang	L	SMA	Staf Lapangan TPK Hulu Kapuas	29	0	3
37	Natalis Sibat	L	SMU	Staf Lapangan TPK Bika	28	0	3
38	Nicodemus Dayat During, SH	L	S-1	Manajer Bidang Usaha	38	11	1
39	Norisin	L		Keamanan	55	2	11
40	Reinita, SE	P	S-1	Staf Adm. Perkreditan TP Putussibau	30	3	8
41	Rita Gerhana Listiani, A.Md	P	D-3	Staf Sekretariat Pengurus & GM	29	0	3
42	Robina Lunca, A.Md	P	D-3	Kabag. Keuangan TP Utama Putussibau	42	9	10
43	Rosalina Lindawati, A. Md	P	D 3	Staf Perkreditan TP Putussibau	32	1	8
44	Silvia Rina	P	SMA	OB / Cleaning Service	30	0	3
45	Suhartono, SH	L	S-1	Manajer Bidang Organisasi & HRD	47	8	7
46	Toto Rendi Wirawan, A.Md	L	D-3	Staf Bid Usaha (Sub bid. IT)	28	0	3
47	Veronika Pagisari	P	SMA	Kasir TP Putussibau	26	1	7
48	Victoremus Yulian Donny	L	SMK	Staf Lapangan TPK Hulu Kapuas	37	1	8
49	Virnimus Sijin	L	SMA	Staf Lapangan TP Putussbau	25	2	8
50	Yohanes Bayung, A.Md	L	D-3	Kepala TPK Bika - Hulu Kapuas	32	3	8
51	Yohanes Gansa	L	SMA	Manajer TP Utama Putussibau	42	11	1
52	Yohanes Izaag Dura, A.Md	L	D-3	Staf TPK Nanga Awin	26	0	3
53	Yuliana Akwila	P	SMK	Kasir TPK Tanjung Kerja	22	0	3
54	Yuliana Hangin	P	SMA	Staf TPK Mendalam	31	8	10
55	Yulius Edison, A.Md	L	D-3	Staf Adm. TPK Tanjung Kerja	28	3	8

Correlations

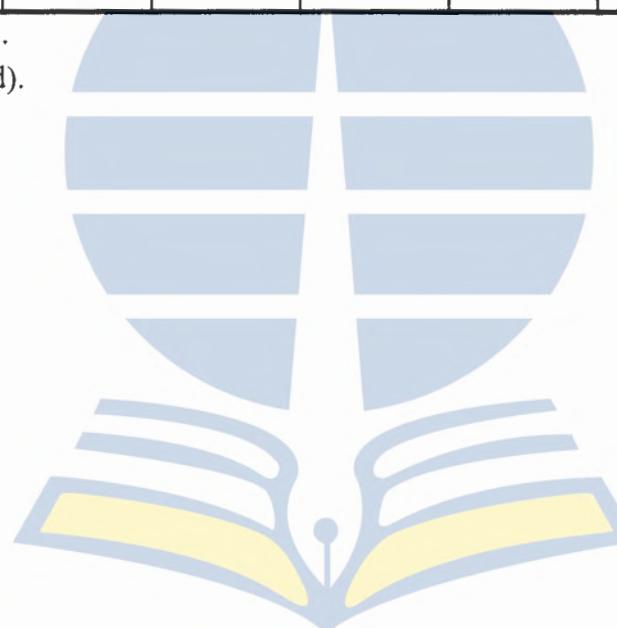
Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1	
X1.1	Pearson Correlation	1	-.086	-.222	-.222	-.051	.096	-.275*	-.195	.038	.160	-.062
	Sig. (2-tailed)		.531	.103	.103	.713	.486	.042	.153	.782	.244	.651
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	-.086	1	.591**	.340*	.422**	.681**	.595**	.299*	.142	.549**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.531		.000	.011	.001	.000	.000	.027	.301	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	-.222	.591**	1	.225	-.077	.271*	.504**	.019	.017	-.015	.501**
	Sig. (2-tailed)	.103	.000		.098	.577	.045	.000	.891	.904	.911	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	-.222	.340*	.225	1	.348**	-.076	.907**	.154	.246	.388**	.586**
	Sig. (2-tailed)	.103	.011	.098		.009	.582	.000	.260	.070	.003	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	-.051	.422**	-.077	.348**	1	.548**	.422**	.396**	-.019	.246	.653**
	Sig. (2-tailed)	.713	.001	.577	.009		.000	.001	.003	.890	.071	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	.096	.681**	.271*	-.076	.548**	1	.157	.239	-.047	.231	.654**
	Sig. (2-tailed)	.486	.000	.045	.582	.000		.251	.079	.736	.090	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.7	Pearson Correlation	-.275*	.595**	.504**	.907**	.422**	.157	1	.228	.189	.329*	.768**
	Sig. (2-tailed)	.042	.000	.000	.000	.001	.251		.094	.167	.014	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.8	Pearson Correlation	-.195	.299*	.019	.154	.396**	.239	.228	1	.095	.330*	.466**
	Sig. (2-tailed)	.153	.027	.891	.260	.003	.079	.094		.491	.014	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

X1.9	Pearson Correlation	.038	.142	.017	.246	-.019	-.047	.189	.095	1	.397**	.216
	Sig. (2-tailed)	.782	.301	.904	.070	.890	.736	.167	.491		.003	.114
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1.10	Pearson Correlation	.160	.549**	-.015	.388**	.246	.231	.329*	.330*	.397**	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.244	.000	.911	.003	.071	.090	.014	.014	.003		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X1	Pearson Correlation	-.062	.890**	.501**	.586**	.653**	.654**	.768**	.466**	.216	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.651	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.114	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	8

Correlations

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	.300*	.105	.178	.353**	.068	.159	.383**	.457**
Sig. (2-tailed)		.026	.446	.192	.008	.623	.246	.004	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.2 Pearson Correlation	.300*	1	.403**	.240	.319*	.108	-.179	-.152	.363**
Sig. (2-tailed)	.026		.002	.078	.017	.434	.192	.269	.006
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.3 Pearson Correlation	.105	.403**	1	.692**	.331*	.208	.272*	.178	.655**
Sig. (2-tailed)	.446	.002		.000	.014	.128	.044	.195	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.4 Pearson Correlation	.178	.240	.692**	1	.596**	.473**	.294*	.299*	.765**
Sig. (2-tailed)	.192	.078	.000		.000	.000	.029	.027	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.5 Pearson Correlation	.353**	.319*	.331*	.596**	1	.672**	.544**	.332*	.823**
Sig. (2-tailed)	.008	.017	.014	.000		.000	.000	.013	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.6 Pearson Correlation	.068	.108	.208	.473**	.672**	1	.509**	.266*	.675**
Sig. (2-tailed)	.623	.434	.128	.000	.000		.000	.049	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.7 Pearson Correlation	.159	-.179	.272*	.294*	.544**	.509**	1	.710**	.687**
Sig. (2-tailed)	.246	.192	.044	.029	.000	.000		.000	.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55
X2.8 Pearson Correlation	.383**	-.152	.178	.299*	.332*	.266*	.710**	1	.592**
Sig. (2-tailed)	.004	.269	.195	.027	.013	.049	.000		.000
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

X2	Pearson Correlation	.457**	.363**	.655**	.765**	.823**	.675**	.687**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary		
	N	%
Cases Valid	55	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	55	100.0

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



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	8

Correlations

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.103	.254	-.076	.291*	.264	.374**
	Sig. (2-tailed)		.455	.062	.582	.031	.051	.005
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.2	Pearson Correlation	.103	1	.561**	.508**	.406**	.830**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.455		.000	.000	.002	.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.3	Pearson Correlation	.254	.561**	1	-.096	.076	.402**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000		.484	.581	.002	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.4	Pearson Correlation	-.076	.508**	-.096	1	.028	.327*	.373**
	Sig. (2-tailed)	.582	.000	.484		.839	.015	.005
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.5	Pearson Correlation	.291*	.406**	.076	.028	1	.646**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.031	.002	.581	.839		.000	.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y1.6	Pearson Correlation	.264	.830**	.402**	.327*	.646**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.051	.000	.002	.015	.000		.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y	Pearson Correlation	.374**	.894**	.589**	.373**	.681**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.005	.000	.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	55	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	6



Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1) ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.497 ^a	.247	.218	.21526

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	.790	2	.395	8.530	.001 ^a
	Residual	52	.046		
	Total	54			

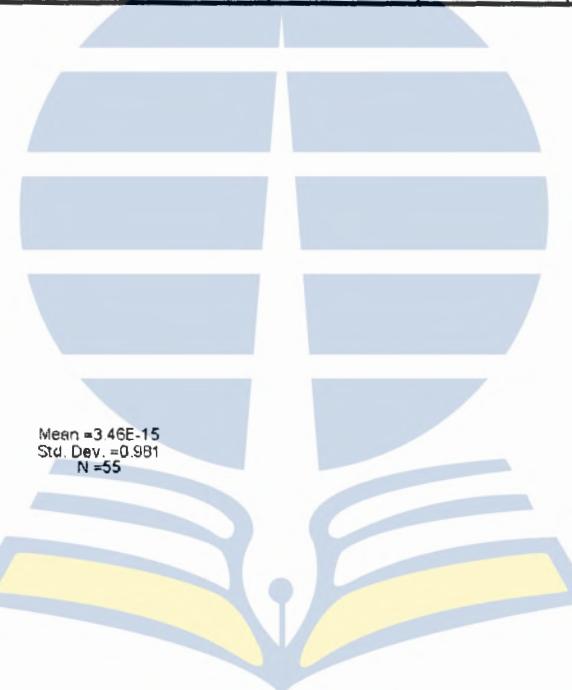
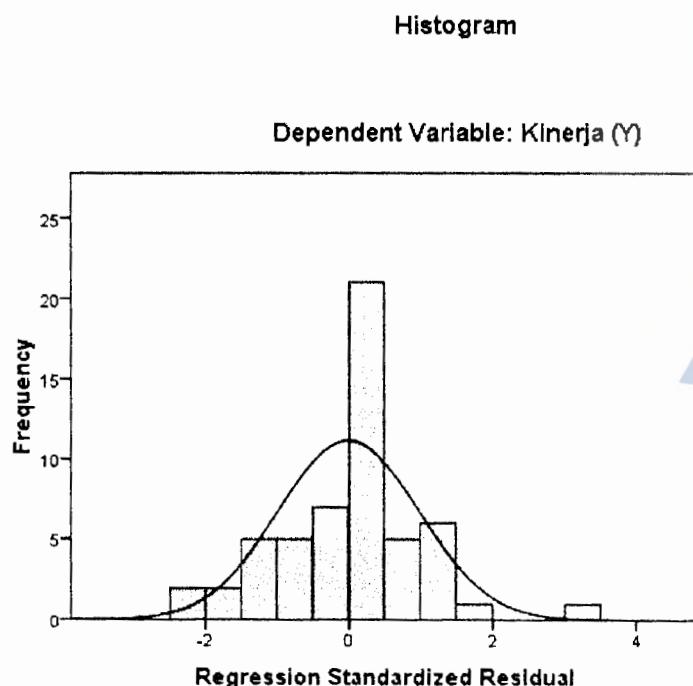
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

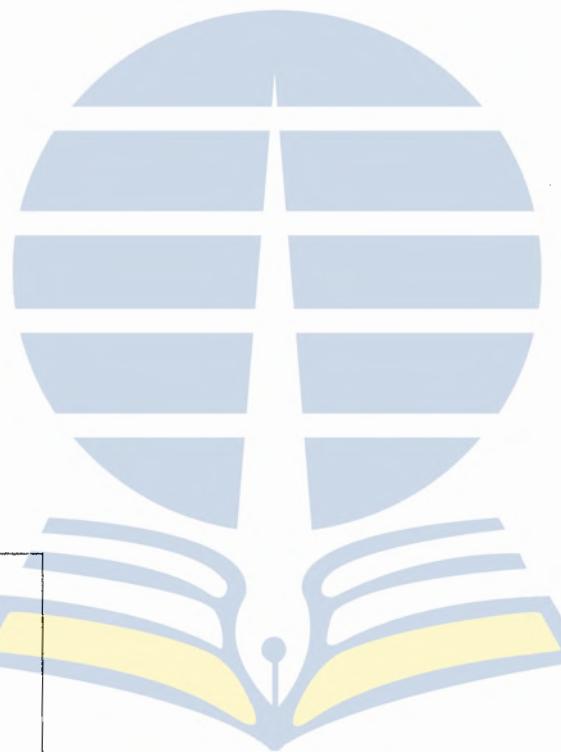
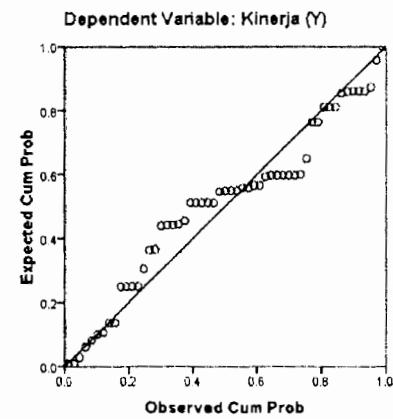
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.703	.389		6.948	.000		
Motivasi Kerja (X1)	.204	.098	.278	2.082	.042	.813	1.231
Kepuasan Kerja (X2)	.189	.082	.309	2.314	.025	.813	1.231

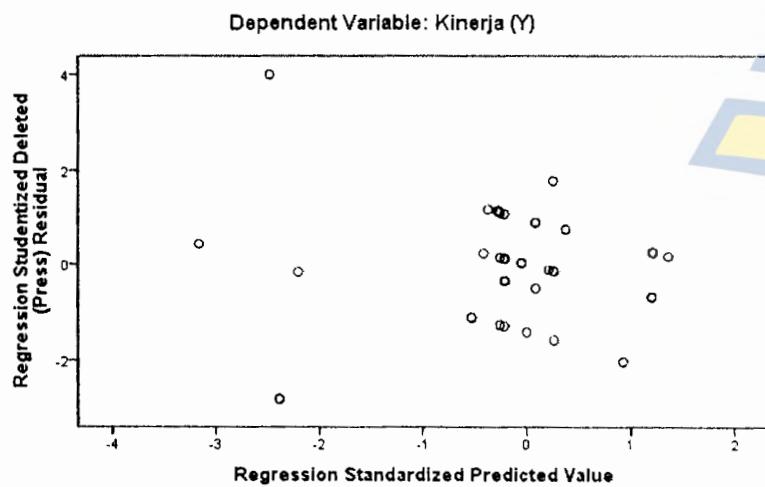
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



NPar Tests**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21123613
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.144
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191
a. Test distribution is Normal.		

Nonparametric Correlations**Correlations**

		Motivasi Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (X2)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi Kerja (X1)	Correlation Coefficient	1.000	.382**
		Sig. (2-tailed)		.004
		N	55	55
	Kepuasan Kerja (X2)	Correlation Coefficient	.382**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.004	
		N	55	55
Unstandardized Residual	Motivasi Kerja (X1)	Correlation Coefficient	-.194	.178
		Sig. (2-tailed)	.155	.193
		N	55	55

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

Means

Kinerja (Y) * Motivasi Kerja (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Motivasi Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	2.103	11	.191	7.499	.000
		Linearity	.542	1	.542	21.266	.000
		Deviation from Linearity	1.561	10	.156	6.122	.000
	Within Groups		1.097	43	.026		
	Total		3.200	54			

Kinerja (Y) * Kepuasan Kerja (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Kepuasan Kerja (X2)	Between Groups	(Combined)	2.086	11	.190	7.325	.000
		Linearity	.590	1	.590	22.771	.000
		Deviation from Linearity	1.497	10	.150	5.780	.000
	Within Groups		1.113	43	.026		
	Total		3.200	54			

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Moh. 2010. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Christen, M., Ganesh Iyer and David Soberman. 2006. Job Satisfaction, Job Performance, and Effort : A Reexamination Using Agency Theory, *Journal Of Marketing*, Vol (January 2006), 137-150
- Benardin, H Hon and hoyce, EA. Russel. 1998. *Human Resources Management*, Singapore: Mc Graw Hill Inc.
- Dole, Carol and Schroeder, Richard G. 2001. The Impact of Varios Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Profesional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, Vol 16 No.4 pp 234-245
- Endo Wijaya Kartika, Thomas S. Kaihatu, Analisa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food festival Surabaya), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol . 12, No. 1, Maret 2010:100-112
- Gibsonand Ivancexic 2008 Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Grossman, R.J, 2000. Emotion At Work, *Journal Of Health Forum, Journal (HPF)*, Vol: 43 Iss:5
- Gujarati, D and Zain. 1995. Basic Econometrics, New York: McGraw Hill. Inc. Internasional Editions
- Gomes, Faustino C, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Ghozali, 2006. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- H. Teman Koesmono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasidan Kepuasaan Kerja Serta Kinerja Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol .7, No. 2, September 2005:171-188
- Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersisca E.D, Tugiman, dan Kamaruddin, Pengaruh Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Kampar, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, FKIP-Universitas Riau, Pekanbaru.
- Kinman, Gail and Russell. 2001. The Role of Motivation to learn in Management Education. *Journal of Work place Learning*, Vol 3 No.4 pp.132-149
- Kreitner, Robert, Kinicki, and Angelo. 1995. *Organizational Behavior*, Thrid Edition, Printed in The United State of America: Richard d. Irwin Inc.
- Linz and Susan J. 2002. *Job Satisfaction Among Russian Workers*, William Davidson Institute Working Paper, Research Fellow William Davidson Institute, University of Michigan. Pp. 8-15.
- Locke E.A. 1983. The Nature and Causes of Job Satisfaction in Dunnette, M.D. (Ed), *Hand Book Of Industrial Psychology*. New York: John Wiley & Sons
- Luthans Fred. 2011 *Organizational Behavior*. 12th ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Mangkunegara, A Anwar Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama
- Manullang M. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Edisi ke 12, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Maryoto, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM
- Mathis, R.L, and Jhon H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*, Angelina, D. (Penerjemah). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 1995. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia.
- Muchdarsyahdan Sunungan. 1997. *Produktivitas – Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, S. Alex. 2009. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Noviansyah. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerjadan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Industri Obat Tradisional An-Nuur*. Masters thesis. UPN "Veteran" Yogyakarta.
- Nugroho, Bhuono Agung. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Prawirosentono, Suyadi. 2003. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Robbins, Stephn P., 1996, *Perilaku Organisasi*, Konsep-Kontroversi-Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: P.T. Prenhalindo.
- Robbins, Stephn P., 2001. *Organizational Behavior*, Upper Saddle River, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Royani, C.P., 2011, *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Janu Putera Sejahtera Di Yogyakarta*. Others Thesis, UPN "Veteran" Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2005. *Menguasai Statistik di Era Informasi dengan SPSS 12.00*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Severt, D, Youcheng Wang, Po-Ju Chen, and Deborah Breiter, 2006, Examining the Motivation, Perceived Performance, and Behavioral Intentions of convention Attendees : Evidence From a regional Conference, *Journal Tourism Management*, 04.003
- Simamora, Henry. 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suharsini, Arikunto, 2006, Prosedur Penelitian, Jakarta: RinekaCipta.
- Sumarsono. 2003. *Manajemen Koperasi Teori dan Praktek*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Testa, Mark R., 1999. Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts : an Empirical Investigation. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol 20 N0.3 pp. 154-161

Umar, Husein, 2005,*Riset Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Zulkarnaen. 2007. *Dampak Penyaluran Kredit oleh Credit Union terhadap Kinerja Usaha Petani dan Pemberdayaan Ekonomi Petani*, Jurnal, Medan

