

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
MEGA CENTRAL FINANCE DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh :
Cristi Yosepine
150910437

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
MEGA CENTRAL FINANCE DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



Oleh:

Cristi Yosepine

150910437

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan dibawah ini saya

Nama : Cristi Yosepine
NPM : 150910437
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Central Finance di kota Batam

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 20 Februari 2020


Cristi Yosepine:
150910437


METERAI
TEMPEL
6000
RUPIAH

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT MEGA CENTRAL FINANCE DI KOTA BATAM**

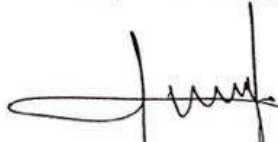
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Cristi Yosepine
150910437**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 20 Februari 2020



**Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Dalam mencapai suatu tujuan perusahaan dan organisasi sangat penting kemudian diprioritaskan, dalam mencapai semua sasaran perusahaan faktor penting yang ada di dalamnya termasuk bagaimana sumber daya di dalamnya bekerja sehingga dapat disediakan sesuai dengan kebutuhan individu - individu dalam suatu organisasi. Penelitian ini berfungsi untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance di Kota Batam. Analisis penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Sampel penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT Mega Central Finance di kota Batam. Sampel menggunakan metode nonprobability sampling dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisisioner kepada karyawan yang berjumlah 108 kuisisioner. Hasil pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi $0,007 < 0,05$ kemudian kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada nilai signifikansi $0,012 < 0,05$.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Kepuasan kerja; Kinerja karyawan.

ABSTRACT

In achieving a company's goals and organization is very important then prioritized, in achieving all the company's goals important factors in it including how the resources in it work so that it can be provided in accordance with the needs of individuals - individuals in an organization. This study serves to examine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at PT Mega Central Finance in Batam City. The analysis of this study uses independent variables namely work motivation and job satisfaction and the dependent variable is employee performance. The research sample is employees who work at PT Mega Central Finance in the city of Batam. The sample uses a nonprobability sampling method with saturated sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires to employees totaling 108 questionnaires. The test results prove that work motivation has a significant and positive effect on employee performance at a significance level of $0.007 < 0.05$ then job satisfaction has a significant and positive effect on employee performance at a significance value of $0.012 < 0.05$.

Keywords: *Work Motivation; Job Satisfaction; Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

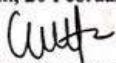
Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada.

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staf Akademik Universitas Putera Batam.
6. Kepala Cabang dan seluruh karyawan PT Mega Central Finance.
7. Orang tua dan saudara kandung yang selalu memberikan dukungan.
8. Sahabat-sahabat saya Vina, Siti, Yuli, Melda dan semua Teman-teman Manajemen Bisnis angkatan tahun 2015.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 20 Februari 2020


Cristi Yosepine

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN SAMPUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.1.1 Identifikasi Masalah	7
1.2 Batasan Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah	8
1.4 Tujuan penelitian.....	8
1.5 Manfaat penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Teori Dasar	11
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	12
2.1.3 Teori-teori motivasi kerja	13
2.1.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	16
2.2 Kepuasan Kerja	16
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
2.2.2 Dampak Kepuasan kerja	18
2.2.3 Teori Kepuasan Kerja	20
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja	22
2.2.5 Meningkatkan Kepuasan Kerja	23
2.2.6 Indikator-indikator Kepuasan Kerja	24
2.3 Kinerja Karyawan.....	25
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	25

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	26
2.3.3 Pengukuran dan Penilaian Kinerja Karyawan.....	28
2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	29
2.4 Penelitian Terdahulu	29
2.5 Kerangka Pemikiran	31
2.6 Hipotesis.....	33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain penelitian	34
3.2 Operasional Variabel	34
3.2.1 Variabel Independen (Variabel Bebas).....	36
3.2.2.1 Motivasi Kerja	36
3.2.2.2 Kepuasan Kerja	36
3.2.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)	37
3.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.3.1 Populasi.....	38
3.3.2 Sampel.....	38
3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	39
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data	39
3.4.2 Alat Pengumpulan Data	40
3.5 Metode Analisis Data	42
3.5.1 Analisis Deskriptif	42
3.5.2 Uji Kualitas Data	43
3.5.2.1 Uji Validitas	44
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	46
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	47
3.5.3.1 Uji Normalitas	47
3.5.3.2 Uji Multikolinieritas	48
3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas	48
3.5.4 Uji Pengaruh.....	49
3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.5.4.2 Uji Koefisien Determinasi R ²	49
3.5.5 Uji Hipotesis.....	50
3.5.5.1 Uji T (Parsial)	50
3.5.5.2 Uji F (Simultan).....	50

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian	51
3.6.1 Lokasi Penelitian	51
3.6.2 Jadwal Penelitian	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Profil Responden	52
4.1.1 Data Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.1.2 Data Berdasarkan Usia	53
4.1.3 Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
4.1.4 Data Berdasarkan Lama Bekerja	54
4.2 Hasil Penelitian	54
4.2.1. Hasil Uji Analisis Deskriptif	55
4.2.1.1 Variabel Motivasi Kerja (X1)	56
4.2.1.2 Variabel Kepuasan Kerja (X2)	57
4.2.1.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Kata	60
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Data	60
4.2.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Data	62
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik	63
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	63
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	65
4.2.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	66
4.2.4 Hasil Uji Pengaruh	67
4.2.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda	67
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis	68
4.2.5.1 Hasil Uji T	68
4.2.5.2 Hasil Uji F	69
4.2.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	70
4.3 Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	64
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram	64
Gambar 4.2 Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Turnover karyawan PT Mega Central Finance	5
Tabel 1.2	Data Absensi Karyawan PT Mega Central Finance	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	37
Tabel 3.2	Skala Likert	41
Tabel 3.2	Tabel Rentang Skala	43
Tabel 3.3	Range Validitas	45
Tabel 3.3	Indeks Koefisien Reliabilitas	46
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian	51
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif.....	55
Tabel 4.6	Analisis Deskriptif Motivasi Kerja.....	56
Tabel 4.7	Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.8	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 4.13	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	64
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas.....	66
Tabel 4.15	Hasil Uji Heterokedasitas.....	66
Tabel 4.16	Hasil Persamaan Regresi.....	67
Tabel 4.17	Hasil Uji T	68
Tabel 4.18	Hasil Uji F	69
Tabel 4.19	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	70

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala.....	42
Rumus 3.2 Pearson Product Moment.....	45
Rumus 3.3 Cronbach Alpha	47
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda	43
Rumus 3.5 Rumus R2	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	77
Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian	80
Lampiran 3 Tabulasi Kuisisioner	81
Lampiran 4 Hasil Pengolahan data	97

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di era globalisasi membuat suatu perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten, sebagai roda dalam organisasi untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu perusahaan, sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan kehidupan manusia dan masyarakat yang menimbulkan berbagai konsepsi tentang sumber daya manusia dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi itu berada.

Setiap perusahaan dituntut mempunyai sumber daya manusia yang ahli dibidangnya masing-masing agar mampu bertahan dan berkembang sehingga suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya keinginan perusahaan agar lebih unggul dengan pesaingnya. Pimpinan perusahaan dalam memotivasi kerja karyawan perlu memberikan informasi yang jelas tentang pencapaian tugas yang memudahkan karyawan dimotivasi kerjanya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memotivasi karyawan dan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Motivasi kerja merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Yusuf, 2015:264).

Pimpinan organisasi bisnis memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi dan memberdayakan karyawan sesuai dengan kompetensi karyawan dan kebutuhan organisasi bisnis. Motivasi kerja tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, namun dapat dilihat dari sikap dan perilaku yang nampak dan ditampilkan oleh karyawan dalam mengembang pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat memberikan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi perusahaan, secara cepat maupun perlahan. Karyawan perlu mendapatkan penghargaan atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja (Priansa, 2017:17). Pada dasarnya kepuasan kerja yang diharapkan karyawan yaitu memperoleh penghargaan diri dari perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu penentu kinerja karyawan dalam bisnis dan organisasi, tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya.

Kinerja telah menjadi konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dinilai dari kinerja karyawan. Kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan yaitu kinerja yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan dan sesuai dengan standar perusahaan tersebut (Marliani, 2016: 49).

PT Mega Central Finance didirikan pada tanggal 27 September 2007 dan merupakan salah satu perusahaan pembiayaan dibidang *consumer financing* (pembiayaan pembelian barang dengan sistem angsuran), anjak piutang, dan kartu kredit. PT Mega Central Finance merupakan salah satu perusahaan jasa pembiayaan di Batam yang cukup memiliki andil dalam pembangunan ekonomi terutama dalam memberikan bantuan kepada konsumen yang mengalami masalah keuangan. PT Mega Central Finance adalah salah perusahaan yang proses percepatan tercepat sehingga tersebar di tiga tempat yaitu Batam Center, Baloj dan Batu Aji. Kantor PT Mega Central Finance yang dilakukan penelitian berada di Batu Aji.

Pimpinan perusahaan dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang karyawan sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi serta harus mengetahui, menyadari dan berusaha agar dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan. Peneliti melihat kurangnya mendapat perhatian dari pihak perusahaan berupa motivasi kerja pada karyawan, sehingga kurang bersemangat untuk melakukan pekerjaannya bahkan kemungkinan akan timbul

niat pada karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaannya dan seringkali karyawan mangkir kerja atau absen dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover*, absensi dan kurangnya disiplin karyawan dalam bekerja menjadi masalah yang serius yang sedang dihadapi oleh manajemen PT Mega Central Finance di Kota Batam.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai apabila dalam pekerjaan dapat menggerakkan motivasi yang kuat agar mencapai kinerja yang baik. Untuk mencapai target suatu perusahaan harus mampu mendukung karyawan agar kinerja karyawan dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

Turnover dan absensi tersebut terjadi karena kurangnya perhatian dari perusahaan. Karyawan merasa ketidakpuasan dalam bekerja dapat membawa dampak negatif yang dirasakan oleh perusahaan yaitu untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, membutuhkan waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru, serta melemahkan kinerja secara keseluruhan pada perusahaan. PT Mega Central Finance beroperasi sejak didirikannya perusahaan hingga sekarang. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari PT Mega Central Finance peneliti mengetahui jumlah karyawan dari bulan September 2019 - Februari 2020, jumlah karyawan masuk dan karyawan yang keluar.

Tabel 1.1 Data Turnoverkaryawan PT Mega Central FinanceBulan

September2019 – Februari 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar
September	110	8	10
Oktober	108	5	7
November	106	12	9
Desember	109	2	11
Januari	100	16	8
Februari	108	23	12

Sumber: PT Mega Central Finance, 2020

Pada tabel 1.1 terdapat data *Turnover* karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam pada bulan September 2019 sampai bulan Februari 2020. Dapat dijelaskan bahwa pada bulan September jumlah karyawan yaitu 110 karyawan, karyawan yang masuk 8 orang sedangkan karyawan keluar 10 orang. Pada bulan Oktober jumlah karyawan berkurang sehingga merekrut karyawan baru 5 orang dan karyawan keluar 7 orang. Pada bulan November jumlah karyawan berkurang lagi menjadi 106, karyawan masuk 12 orang, dan karyawan keluar 9 orang. Pada bulan Desember jumlah karyawan 109, karyawan masuk 2 orang, dan karyawan yang keluar meningkat menjadi 11 orang.

Pada bulan Januari jumlah karyawan menurun menjadi 100, sehingga merekrut karyawan baru 16 orang, sedangkan karyawan keluar 8 orang. Pada bulan Februari jumlah karyawan 108, karyawan yang masuk lebih banyak di rekrut yaitu 23 karena karyawan yang keluar juga banyak yaitu 12 orang. Salah satu cara untuk melihat kurangnya motivasi kerja karyawan dan ketidakpuasan

kerja karyawan pada PT Mega Central Finance yaitu dari data *Turnover* karyawan yang meningkat setiap bulannya dan berdampak negatif terhadap perusahaan dan menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Mega Central Finance Bulan September 2019 – Februari 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Absen		
		Sakit	Cuti	Alfa
September	110	8	6	4
Oktober	108	5	9	7
November	106	6	10	3
Desember	109	4	12	2
Januari	100	4	10	8
Februari	108	7	8	6

Sumber: PT Mega Central Finance, 2020

Pada tabel 1.2 dapat dilihat dari tabel diatas bahwa jumlah absensi pada bulan September 2019 jumlah absensi karyawan lebih banyak yang sakit. Sedangkan pada bulan Oktober - November 2019 karyawan yang cuti meningkat dari bulan sebelumnya. Pada bulan Desember karyawan yang cuti meningkat dari bulan sebelumnya. Pada bulan Januari karyawan yang alfa meningkat, sedangkan pada bulan Februari karyawan yang sakit meningkat.

Berdasarkan observasi peneliti di PT Mega Central Finance Di kota Batam Motivasi Kerja karyawan cukup rendah dan kurangnya perhatian perusahaan sehingga karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Oleh karena itu, pihak perusahaan diharapkan mampu untuk memperbaiki atau memberikan pengawasan yang ketat dan tepat kepada karyawan, dan memberikan motivasi kerja kepada

karyawan untuk mengembangkan kemampuan bekerja setiap karyawan menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menunjukkan bahwa peran perusahaan dalam memberikan Motivasi kerja dan Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Central Finance di Kota Batam”**.

1.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Karyawan PT Mega Central Finance di kota Batam memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang rendah.
2. Menurunnya semangat kerja karyawan.
3. Seringnya karyawan tidak masuk kerja.
4. Tingginya tingkat *turnover* (mengundurkan diri).
5. Kurangnya kedisiplinan karyawan.

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah yang dilakukan oleh penulis untuk mempermudah dan memperjelas objek yang diteliti supaya penelitian tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam penelitian ini penulis membatasinya pada ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Peneliti membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam.
2. Peneliti membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam .
3. Peneliti membahas pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam.

1.3 Rumusan Masalah

Setelah peneliti membatasi permasalahan penelitian, maka penulis menetapkan masalah penelitian yang hendak diteliti dan dipelajari, adapun permasalahan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam?
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance di Kota Batam?

1.4 Tujuan penelitian

Setiap penelitian mempunyai tujuan, sehubungan dengan permasalahan di atas adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance di Kota Batam.

1.5 Manfaat penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terhadap perusahaan manfaat yang diharapkan dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek teoritis

Penelitian ini dapat menerapkan teori, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia ke dalam praktek sumber daya manusia yang sebenarnya dan mengembangkan kemampuan dan wawasan peneliti dalam melakukan penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Aspek praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan peneliti yang berguna dalam dunia kerja sebagai praktek yang baik akan ilmu yang telah peneliti dapatkan dari penelitian ini.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi sehingga pihak manajemen perusahaan dapat mengevaluasi pelaksanaan kinerja yang ada

pada PT Mega Central Finance di kota Batam serta melakukan perbaikan terhadap hal-hal yang sanggup mempengaruhi proses produksi dan kegiatan perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Motivasi Kerja

2.1.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan lainnya. Motivasi kerja merupakan suatu sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan(Sriathi, 2018:4630).

Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2018:202). Motivasi adalah dorongan dari dalam diri individu untuk mendapatkan keinginannya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh kekuatan penilaian-penilaian dari orang tersebut. Seorang karyawan akan melihat derajat kebutuhan-kebutuhan dengan apa yang dia lakukan (Sujatmiko & Realize, 2018:245).

Motivasi kerja adalah suatu pilihan alternatif dari suatu proses yang dikendalikan oleh individu itu sendiri berdasarkan perkiraan seberapa baik hasil yang diharapkan. Upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Edison dkk 2017: 168).

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut (Priansa, 2018:220-221) Motivasi kerja sebagai pendorong tingkah laku karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain:

1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Untuk mempertahankan hidup, orang mau mempekerjaan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau tidak, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati orang lain.

d. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor ekstren

Faktor ekstren juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstren tersebut adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pekerja dengan baik.

c. Supervise yang baik

Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja keras agar memenuhi tujuan perusahaan jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

2.1.1.3 Teori-teori motivasi kerja

Menurut (Edison dkk, 2017:172-178)beberapa teori motivasi tersebut antara lain:

1. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow, ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teori Maslow memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan, kebutuhan fisiologis dan rasa aman di deskripsikan sebagai kebutuhan tingkat bawah sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas.

Perbedaan antara kedua tingkat tersebut adalah dasar pemikiran bahwa kebutuhan tingkat atas dipenuhi secara internal sementara kebutuhan tingkat rendah secara dominan dipenuhi secara eksternal. Prinsip teori Abraham Maslow berangkat dari kebutuhan manusia yang disusun secara hierarki fisiologis sampai kebutuhan pemenuhan diri. Abraham Maslow menekankan perilaku manusia disebabkan oleh motivasi tertentu yang bergerak secara sistematis demi sebuah “*grows need*” atau pemuasan kebutuhan.

2. Teori motivasi berprestasi McClelland

1. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah.
2. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

3. *Need for power*, kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dan dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

3. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence Needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan.
- b. *Relatedness Needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi di lingkungan kerja.
- c. *Growth Needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi.

4. Teori dua faktor Herzberg

Teori motivasi dikemukakan oleh Fredrick Herzberg, seseorang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

1. Faktor *motivator*, adalah hal-hal pendorong berprestasi yang bersifat ekstrinsik, yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong sebagai faktor *motivator* antara lain: prestasi, pengakuan pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kesempatan serta penghargaan.
2. Faktor *higiene*, adalah faktor yang sifatnya menyenangkan para pekerja, faktor *higiene* antara lain: upah/gaji, lingkungan kerja, interpersonal serta kebijakan perusahaan.

2.1.1.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut (Edison, 2017: 181) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempat bekerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan karyawannya. Menurut (Nurhaedah dkk 2018:12) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Seorang karyawan mau bekerja karena ada dorongan dalam dirinya untuk menuju harapan yang lebih baik dan memuaskan, artinya berbeda dalam bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan (Sriathi, 2018:615).

Menurut (Lumanauw dkk, 2011:2) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai seperti perilaku malas, rajin atau produktif.

Menurut (Candra dkk, 2019:843)Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan (Winarsih dkk, 2018: 200). Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sumber daya manusia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja dan masalah-masalah penting lainnya (Sunnyoto, 2012:210).

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja menjadi sesuatu yang penting untuk dimiliki seseorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan

2.1.2.2 Dampak Kepuasan kerja

Dampak perilaku dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Banyak perilaku dan hasil kerja karyawan yang diduga merupakan hasil dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja. Hal-hal tersebut tidak hanya meliputi variabel kerja seperti unjuk kerja dan *turnover*, tetapi juga variabel non kerja seperti kesehatan dan kepuasan hidup. Berikut ini diuraikan mengenai dampak kepuasan kerja karyawan menurut (Priansa, 2017: 21-24), yaitu:

1. Kinerja

Sebagian penelitian membuktikan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagian pakar membuktikan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan motivasi kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Namun ada beberapa pakar yang melakukan penelitian bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja.

2. *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau yang juga dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku karyawan untuk membantu rekan kerja

maupun membantu organisasi bisnis. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela karyawan untuk membantu rekan kerja mereka maupun organisasi bisnis.

3. Perilaku menghindar (*Withdrawal Behavior*)

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan karyawan untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Peneliti memandang *absenteeism* dan *turnover* merupakan fenomena yang saling berhubungan yang didasari oleh motivasi yang sama, yaitu melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

a. Ketidakhadiran/kemangkiran (*Absenteeism*)

Ketidakhadiran adalah fenomena yang dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi organisasi bisnis dengan meningkatkan biaya karyawan.

b. Pindah kerja (*Turnover*)

Pindah kerja adalah hal yang sangat merugikan organisasi bisnis mengingat banyaknya biaya yang telah dikeluarkan organisasi bisnis dan biaya yang harus dikeluarkan kembali guna merekrut karyawan baru sebagai pengganti karyawan yang keluar.

4. *Burnout*

Burnout adalah emosional *distress* atau keadaan psikologis yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan reaksi emosi terhadap pekerjaan.

5. Kesehatan mental dan fisik

Terdapat beberapa bukti tentang adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan kesehatan fisik dan mental.

6. Perilaku Kontraproduktif

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan karyawan baik secara sengaja maupun yang tidak sengaja yang dapat merugikan organisasi bisnis.

7. Kepuasan Hidup

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi karyawan terhadap pekerjaannya.

2.1.2.3 Teori Kepuasan Kerja

Menurut (Sinambela, 2016: 304-307) teori yang membahas kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan sebagai berikut:

1. Teori nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkatan ketika hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Teori ini menekankan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, yaitu dengan cara efektif dalam memuaskan pekerja dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* karyawan lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan lebih merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Kepuasan kerja dalam karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka mereka akan puas. Sebaliknya, apabila yang diperoleh karyawan justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

4. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

5. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok rujukan.

6. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah. Oleh sebab itu, karyawan dalam pekerjaannya dapat masuk kedalam berbagai kombinasi hasil yang positif yang akan membayangi kepuasan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut (Indrasari, 2017:44) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive mileagues*. hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Mentally Challenging work*

Faktor *Mentally challenging work* karyawan dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.

2. *Equitable Rewards*

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku.

3. *Supportive Working Conditions*

Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya.

4. *Supportive Colleagues*

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial.

2.1.2.5 Meningkatkan Kepuasan Kerja

Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu dilakukan sehingga pegawai akan bertahan dalam organisasi dan menjadi aset yang penting bagi organisasi. Menurut (Priansa, 2018:311-312) Upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dapat dilakukan melalui:

1. Perubahan struktur kerja

Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*Job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*).

2. Melakukan perubahan struktur pembayaran

Perubahan sistem pembayaran bagi karyawan yang didasarkan pada teknik sebagai berikut:

- a. Pembayaran berdasarkan keahliannya, yaitu pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya dalam organisasi.
- b. Pembayaran berdasarkan jasanya, yaitu sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan kinerjanya dan pencapaian finansial pekerja.
- c. Pembayaran berdasarkan keberhasilan kelompok, dimana keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok.

3. Pemberian jadwal kerja fleksibel

Pemberian jadwal kerja yang fleksibel namun taat terhadap peraturan organisasi juga merupakan salah satu solusi untuk mendorong kepuasan kerja pegawai.

4. Program pendukung

Organisasi menyediakan program pendukung yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.1.2.6 Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja ini juga berlaku bagi individu ataupun kelompok. Menurut (Edison dkk, 2017:212) Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.

2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Karena , pada umumnya orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut.

3. Kebijakan manajemen

Dapat mempengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini lumrah karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya. Kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi (Marliani, 2016: 49).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting, diantaranya kompetensi manajerial. Kesalahan yang sering terjadi adalah, menempatkan

seseorang pada jabatan strategis yang tidak memiliki kompetensi manajerial seperti konseptual (Edison dkk, 2017: 188).

Menurut (Purba dkk, 2019: 843) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Indrasari, 2017: 51).

Kinerja merupakan hasil kerja/kemampuan kerja yang diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan, pada waktu tertentu. Kinerja dapat berupa produk akhir (barang dan jasa) atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana dan keterampilan spesifik yang dapat mendukung pencapaian tujuan, sasaran organisasi (Sedarmayanti, 2011: 311).

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Berikut ini berapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Kasmir, 2016: 195-196) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

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

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Artinya dengan mengetahui

pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Rancangan Kerja

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

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan teransang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

2.1.3.3 Pengukuran dan Penilaian Kinerja Karyawan

Konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu (Indrasari, 2017: 57-58):

1. Faktor Kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor Kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja.
3. Faktor Pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor Keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Faktor Kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin di kantor.

6. Faktor Kerja sama, melihat bagaimana karyawan hotel bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Kasmir, 2016: 208-210) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kinerja, yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai tolak ukur dan perbandingan serta dapat mempermudah peneliti dalam menyusun penelitian ini. Penelitian terdahulu dapat dijadikan referensi tambahan bagi peneliti dalam meneliti variabel-variabel yang bersangkutan. Berikut adalah penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

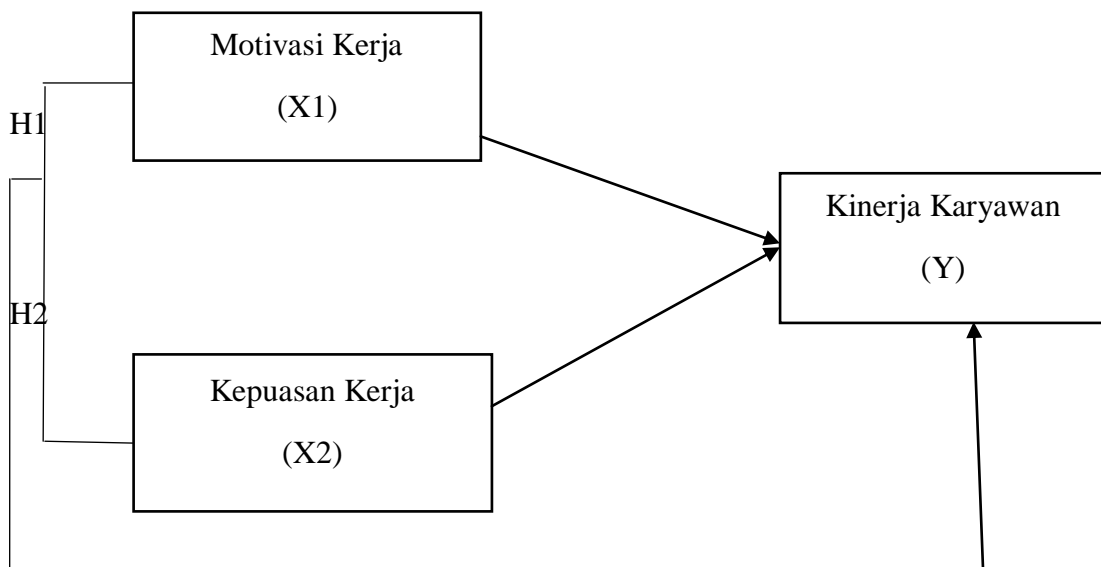
No	Peneliti/judul	Variabel	Hasil penelitian
1.	Dra. Sari Marliani, MM (2016) Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk cabang Karawang).	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia cabang Karawang.
2.	Nurhaedah, Sukmawati Mardjuni, dan H.M Yusuf Saleh (2018) Pengaruh kemampuan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.	Kemampuan kerja (X1), Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.
3.	Deni Candra Purba, Viktor P.K Lengkong, dan Sjendry Loindong (2019) Pengaruh Kepuasan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia cabang Manado.	Kepuasan kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan umum percetakan Negara Republik Indonesia cabang Manado.
4.	Arifin (2017) Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan	Motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Disiplin	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, kepuasan kerja

	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sari Surya Perwira Medan.	kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sari Surya Perwira Medan
5.	Wahyu Arif Sujatmiko dan Realize (2018) Effect of Motivation and Discipline on Employees Performance of PT Cipta Catur Mahkota	Motivation (X1), Discipline (X2) Employees Performance (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Catur Mahkota

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat memberikan gambaran pada hubungan antara variabel dependen (Terikat) dengan variabel independen (Bebas). Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



H3

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungannya tersebut pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran (Sanusi, 2012: 44). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Di Kota Batam.
2. H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Di Kota Batam.
3. H3 : Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain penelitian

Desain Penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2012: 2). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif menggunakan data yang berupa angka-angka dan memakai analisis statistik sebagai alat analisis data.

Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan cara dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan menggunakan pengumpulan data lapangan dan studi pustaka(Sugiyono, 2012: 8).Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mega Central Finance di Kota Batam.

3.2Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan suatu proses menurunkan variabel-variabel yang terkandung di dalam masalah penelitian menjadi bagian terkecil sehingga dapat di klasifikasikan ukurannya, sehingga mempermudah mendapat data yang diperlukan pada penilaian masalah penelitian (Indrawati, 2015: 124). Variabel yang memengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel terikat disebut variabel tidak bebas

atau *dependent variable* (Y). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi

kerja sebagai (X_1), Kepuasan kerja sebagai (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan sebagai (Y).

3.2.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, dan *antecedent*. Sedangkan dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Terikat). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).

3.2.2.1 Motivasi Kerja

Indikator pada variabel ini adalah sebagai berikut (Edison, 2017: 181) :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan pengembangan diri

3.2.2.2 Kepuasan Kerja

Indikator pada variabel ini adalah sebagai berikut (Edison dkk, 2017: 212):

1. Kepemimpinan
2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi
3. Kebijakan manajemen
4. Kompensasi

5. Penghargaan

3.2.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel (Sugiyono, 2012: 39). Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun indikator-indikator dari kinerja karyawan ini yang digunakan oleh penulis sebagai Kasmir, (2016: 208-210) :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Motivasi Kerja	Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2018: 202).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk disukai 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan pengembangan diri

Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Candra dkk, 2019: 843).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan 2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi 3. Kebijakan manajemen 4. Kompensasi 5. Penghargaan
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Purba dkk, 2019: 843).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau gejala sesuatu yang mempunyai suatu karakteristik tertentu. Anggota populasi disebut dengan elemen populasi (populasi element). Masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survei sebagai teknik pengumpulan data (Muis, 2014:104). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam dengan keseluruhan populasi berjumlah 108 orang pada bulan Februari.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2012:81). Peneliti menggunakan metode nonprobability

sampling dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 108 orang.

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Jika dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Sumber primer merupakan suatu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data sedangkan sumber sekunder merupakan sumber data yang secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Pengumpulan data yang digunakan berdasarkan tekniknya, yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Dalam bagian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara mewawancarai beberapa karyawan baik di bagian operasional dan *staff*(Sanusi, 2012: 105).

2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam bagian ini peneliti melakukan penyebaran kuisisioner sesuai dengan topik yang diteliti dan disajikan dalam bentuk skala *likert*, responden akan diminta untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang telah disediakan dalam kuisisioner (Sanusi, 2012: 109).

3. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pengamatan dan pencatatan perilaku subjek, objek atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu yang diteliti. Dalam bagian ini peneliti mengumpulkan data secara langsung dengan melakukan pengamatan langsung ke tempat yang diteliti, mengamati dan mencatat pola laku dan cara kerja responden (Sanusi, 2012: 111).

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk menggali data primer dalam penelitian. Sedangkan data sekunder dapat digunakan dengan teknik lain yang diterapkan dalam penelitian. Alat pengumpulan data penelitian terdiri dari:

1. Data primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012:137). Alat pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner untuk mengumpulkan jawaban dari responden dengan mendistribusikan kuisisioner kepada karyawan PT Mega Central Finance di Kota Batam.

Dalam melakukan penelitian ini data yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuisisioner. Para responden diminta untuk mengisi setuju atau tidak setuju terhadap pernyataan di dalam kuesioner yang diajukan dengan model jawaban tertutup. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:93). Pengukuran data menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.2Skala Likert

Interpretasi	Pembobotan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, (2012: 94)

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau melalui dokumen (Sugiyono, 2012: 137). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari teknik dokumentasi yang biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari berbagai bentuk sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan, yakni diperoleh dari buku, jurnal, laporan penelitian, karya ilmiah serta sumber dari media *internet*.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Alat analisis data yang digunakan untuk mengetahui kuantitas dan persentase dari suatu karakteristik demografi responden dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif (Sugiyono, 2012: 147). Demografi responden dalam penelitian ini yaitu ditinjau dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan rumus rentang skala sebagai berikut :

Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala

$$RS = \frac{N(M-1)}{m}$$

Sumber: (Umar, 2010:164)

Keterangan :

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah Alternatif

Untuk mencari rentang skala, tentukan skor terendah dan tertinggi terlebih dahulu. Sampel terdiri dari 108 responden dan rentang skalanya berisikan (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju). Dengan rumus diatas, maka didapat rentang skala terendah adalah 108 dan rentang skala tertinggi adalah 538.

$$RS = \frac{108(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{108(4)}{5}$$

RS = 86,4 atau dibulatkan menjadi 86.

Tabel 3.3 Tabel Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	108 - 194	STS (Sangat Tidak Setuju)
2	194,1 - 280	TS (Tidak Setuju)
3	280,1 – 366	N (Netral)
4	366,1 - 452	S (Setuju)
5	452,1 - 538	SS (Sangat Setuju)

Sumber : Data Primer (2019)

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang memiliki bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa beberapa hal yang dapat dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi apabila, turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam bentuk model regresi (Wibowo, 2012: 126).

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Formulasi persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta, yaitu nilai Y jika X_1 dan $X_2 = 0$

b_1b_1 : Koefisien regresi, yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan pada variabel (X_1) dan (X_2)

X_1 : Variabel independen (Motivasi Kerja)

X_2 : Variabel independen (Kepuasan Kerja)

3.5.2 Uji Kualitas Data

Pada prinsipnya tujuan suatu penelitian adalah ingin mengetahui, menganalisis atau mensintesis suatu fenomena yang ada disekitar peneliti. Di dalam penelitian ini ingin mengungkapkan aspek-aspek, atribut atau variabel yang ingin diteliti. Untuk keperluan ini maka peneliti membutuhkan alat ukur skala seperangkat alat uji untuk mengukur dan memaknai apa yang akan diteliti (Wibowo,2012: 34).

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan dapat menyempurnakan kuisisioner tersebut(Wibowo, 2012:35).

Tabel 3.4 Range validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,8 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 -0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Wibowo, 2012

Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0.05 yang artinya suatu item dianggap memiliki tingkat valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Pengujian validitas dalam SPSS dapat menggunakan dua metode analisis, yaitu korelasi *pearson* atau *corrected item total correlation*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan korelasi *pearson* yaitu mengkorelasikan skor item dengan skor total item.

Kriteria dalam uji validitas adalah sebagai berikut(Wibowo, 2012:37):

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

Besaran nilai koefisien korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus:

Rumus 3.2 Pearson Product Moment



$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Sumber: (Wibowo, 2012:37)

Keterangan :

r_{ix} = Koefisien Korelasi

i = Skor item

x = skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Pengukuran reliabel meskipun tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Ini berarti reliabilitas merupakan syarat yang sangat penting.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Kriteria yang diterima dan tidaknya suatu data reliabel jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $> 0,60$ menunjukkan kehandalan instrumen dan jika koefisien *Cronbach Alpha* yang $< 0,60$ menunjukkan kurang handalnya instrumen. Selain itu, jika *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya (Wibowo, 2012:53).

Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai interval	Kriteri
1	< 0.20	Sangat rendah
2	$0,20 - 0,399$	Rendah

3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat tinggi

Sumber : Wibowo, 2012

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut(Wibowo, 2012:52):

Rumus 3.3Cronbach Alpha

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber : (Wibowo, 2012:52)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

K = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian pada butir

$\sigma 1^2$ = Varian total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh (Wibowo, 2012: 61).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji untuk dapat melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai

residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya (Priyatno, 2012 : 144).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan hisogram regression residual yang sudah di standarkan, analisis chi square dan juga menggunakan nilai kolmogorov smirnov. Kurva nilai residual terstandarisidikatakan normal jika (Wibowo, 2012: 62) :

1. Jika nilai kolmogorov-smirnov $Z < Z$ tabel
2. Nilai probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; Sig $> 0,05$

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas, korelasinya 1 atau mendekati 1 (Priyatno, 2012 : 151).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut (Wibowo, 2012: 87) :

1. Jika $VIF < 10$, maka menunjukkan terdapat gejala multikolinieritas
2. Jika $VIF > 10$, maka menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinieritas

3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Berbagai macam uji heterokedastisitas yaitu dengan uji Glejser, dilakukan dengan cara

meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas (Priyatno, 2012: 158).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.2 Uji Koefisien Determinasi R^2

Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi, koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan dimana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai suatu besaran proporsi atau persentase keragaman Y (Variabel Terikat) yang diterangkan oleh X (Variabel Bebas). Secara singkat koefisien tersebut dapat mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap keragaman variabel Y.

Rumus mencari Koefisien Determinasi adalah sebagai berikut (Wibowo, 2012:136) :

Rumus 3.5 Rumus R^2

$$R^2 = \frac{\sum(Y^* - Y)^2}{\sum(Y - Y^*)^2} = \frac{\text{Jumlah Kuadrat regresi}}{\text{Jumlah Kuadrat total}}$$

Sumber : (Wibowo, 2012: 136)

Keterangan:

Y = Nilai Pengamatan

Y* = Nilai Y yang ditaksir dengan menggunakan model regresi

Y = Nilai rata-rata pengamatan

K = jumlah variabel independen

3.5.5 Uji Hipotesis

Dalam uji ini metode pengambilan keputusan didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol). Dalam statistik sebuah hasil bisa dikatakan signifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan batas probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua uji berikut, yaitu:

3.5.5.1 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil dari uji T dapat dilihat dari hasil output SPSS. Apabila T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} serta tingkat signifikannya ($p = value$) lebih kecil dari 5%, maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak, hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen secara parsial (Sanusi, 2012: 146).

3.5.5.2 Uji F (Simultan)

Uji f dimaksudkan untuk melihat kemampuan meyeluruh dari variabel bebas untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel Y dan juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Menurut (Sanusi, 2012: 149) untuk menentukan apakah koefisien berganda tersebut signifikan atau tidak dikonsultasikan dengan F_{tabel} sehingga perlu ditentukan nilai F_{hitung} berdasarkan nilai koefisien korelasi berganda.

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

