

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN DINAS
KEPENDUDUKAN KOTA BATAM)**

SKRIPSI



**Oleh :
Wilasmi
140910342**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA KARYAWAN DINAS
KEPENDUDUKAN KOTA BATAM)**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Wilasmi
140910342**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini saya :

Nama : Wilasmi
NPM/NIP : 140910342
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Kependudukan Kota Batam)

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam 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 didalam 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, 02 Februari 2019



Wilasmi
140910342

SURAT PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI
KASUS PADA KARYAWAN DINAS
KEPENDUDUKAN KOTA BATAM)**

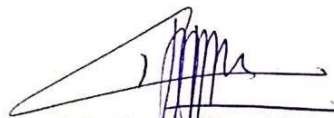
SKRIPSI

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

**Oleh
Wilasmi
140910342**

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

Batam, 02 Februari 2019



**Suhardianto, S.Hum., M.Pd.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam menjalankan perusahaan, selain itu sumber daya manusia juga dianggap sebagai aset perusahaan yang paling bernilai dengan segala potensi yang dimilikinya. Suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik jika memiliki sumber daya manusia yang bekerja secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pemerintah juga meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan motivasi, dan memperhatikan kepuasan kerja masing-masing karyawan. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan di dinas kependudukan kota Batam. Penelitian ini menggunakan, analisis regresi linier berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh secara persial uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa kuat tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu sampel jenuh dengan total 144 responden dengan menggunakan program perangkat lunak SPSS versi 21. Hasil penelitian ini adalah: Motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human Resources (HR) is one of the important factors in running a company, besides that human resources are also considered as the most valuable company assets with all the potential they have. A company can run well if it has human resources that work effectively and efficiently so that it produces good performance. The government also improves the performance of its employees by providing motivation, and paying attention to the work satisfaction of each employee. Therefore, the purpose of this study was to determine the effect of motivation, and job satisfaction, on the performance of employees in the population service of the city of Batam. This study uses multiple linear regression analysis, t test to determine the effect of the F test in order to determine the effect simultaneously and test the coefficient of determination (R²) to determine how strong the influence of independent variables on the dependent variable using data collection techniques that are saturated with samples. a total of 144 respondents using the SPSS version 21 software program. The results of this study are: Motivation and job satisfaction significantly influence employee performance on employee performance

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang tidak terhingga penulis sembahkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan 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. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.SI, selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Bapak Dr.Joko Stiawan, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang tidak pernah lelah dan selalu sabar membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini;
5. Kedua orangtua tercinta, terima kasih atas do'a, serta dukungannya kepada penulis;
6. Seluruh dosen dan staff Universitas Putera Batam;
7. Bapak Drs. Said Khaidhar selaku Kepala Dinas Kependudukann Kota Batam yang telah memberikan izin penelitian;
8. Seluruh karyawan dinas kependudukan kota batam yang telah bersedia menjadi responden penulis;

9. Para sahabat, teman dan orang terkasih khususnya Septi, Imel, Syahida, Dedy, Zakaria, Dendi.
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini

Semoga Allah SWT membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Aamiin.

Batam, 02 Februari 2019
Penulis

Wilasmi

140910342

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN SAMPUL DEPAN | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS | iii |
| SURAT PENGESAHAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR RUMUS | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 4 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 4 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.5 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.6 Manfaat Penelitian | 5 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Teori Dasar | 7 |
| 2.1.1 Motivasi | 7 |
| 2.1.2 Kepuasan kerja | 8 |
| 2.1.3 Kinerja Karyawan | 10 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 13 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran..... | 14 |
| 2.4 Hipotesis..... | 15 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 16 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 3.1 | Desain Penelitian..... | 16 |
| 3.2 | Operasional Variabel..... | 17 |
| 3.2.1 | Variabel Dependen / Terikat | 17 |
| 3.2.2 | Variabel Independen/Bebas | 17 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 18 |
| 3.3.1 | Populasi..... | 18 |
| 3.3.2 | Sampel..... | 19 |
| 3.4 | Teknik Pengambilan Data..... | 19 |
| 3.4.1 | Alat Pengumpulan Data | 19 |
| 3.4.2 | Teknik Analisis Data..... | 20 |
| 3.5 | Uji Instrumen Penelitian | 21 |
| 3.5.3 | Uji Asumsi Klasik..... | 22 |
| 3.5.4 | Analisis Regresi Linear Berganda..... | 25 |
| 3.5.5 | Pengujian Hipotesis..... | 25 |
| 3.6 | Lokasi dan Jadwal Penelitian..... | 27 |
| BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 29 |
| 4.1 | Profil Responden..... | 29 |
| 4.1.1 | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 29 |
| 4.1.2 | Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir | 30 |
| 4.1.3 | Distribusi Responden Berdasarkan Status | 30 |
| 4.1.4 | Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja | 31 |
| 4.2 | Hasil Penelitian | 32 |
| 4.2.1 | Analisis Deskriptif | 32 |
| 4.2.2 | Hasil Uji | 36 |
| 4.2.3 | Uji Asumsi Klasik..... | 41 |
| 4.2.4 | Analisis Regresi Linear Berganda..... | 44 |
| 4.2.5 | Pengujian Hipotesis..... | 46 |
| 4.2.6 | Pembahasan..... | 49 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | | 51 |

| | | |
|----------------------------|------------------|-----------|
| 5.1 | Kesimpulan | 51 |
| 5.2 | Saran..... | 52 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 54 |
| LAMPIRAN | | |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 kerangka pemikiran..... | 15 |
|------------------------------------|----|

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian terdahulu..... | 13 |
| Tabel 3.1 Variabel Dependent..... | 17 |
| Tabel 3.2 variabel independent | 18 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden | 29 |
| Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir | 30 |
| Tabel 4.3 Status..... | 31 |
| Tabel 4.4 Lama Kerja..... | 31 |
| Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskripsi..... | 33 |
| Tabel 4.6 Penjelasan Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi | 34 |
| Tabel 4.7 Penjelasan Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja .. | 35 |
| Tabel 4.8 Penjelasan Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan | 36 |
| Tabel 4.9 uji validitas pernyataan variabel motivasi (X1) | 37 |
| Tabel 4.10 uji validitas pernyataan variabel Kepuasan Kerja (X2) | 38 |
| Tabel 4.11 uji validitas pernyataan variabel kepuasan kerja Karyawan (Y)..... | 39 |
| Tabel 4.12 Uji Realibilitas Variabel Motivasi (X1)..... | 40 |
| Tabel 4.13 Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2) | 40 |
| Tabel 4.14 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karywan (Y) | 41 |
| Tabel 4.15 Uji Kolomogorop- Smirnov | 42 |
| Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas..... | 43 |
| Tabel 4.17 Uji Heterokedastisitas | 43 |
| Tabel 4.18 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 44 |
| Tabel 4.19 Uji F | 46 |
| Tabel 4.20 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 47 |
| Tabel 4.21 Uji t | 48 |

DAFTAR RUMUS

| | |
|---|----|
| Rumus 3.1 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 25 |
| Rumus 3.2 Uji F..... | 26 |
| Rumus 3.3 Uji t..... | 26 |
| Rumus 3.4 Uji R^2 | 27 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1 kuesioner penelitian | 51 |
| Lampiran 2 jawaban Responden..... | 55 |
| Lampiran 3 Hasil Pengolahan SPSS 21..... | 59 |
| Lampiran 4 Surat Izin Penelitian Universitas Putera Batam | 64 |
| Lampiran 5 Daftar Riwayat Hidup | 65 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumberdaya manusia adalah faktor yang paling penting dalam perusahaan ,tanpa adanya tenaga kerja manusia dalam mengoperasikan perangkat ataupun peralatan di dalam perusahaan,tentunya peralatan dan perangkat tersebut tidak akan dapat berfungsi sebagai mana mestinya. manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi dalam setiap kegiatan organisasi oleh karena itu manusia selalau berperan aktif dan dominan.

Secanggihnya alat-alat tersebut tentunya tidak akan terwujudnya tujuan tanpa adanya peran aktif dari karyawan. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan manusia merupakan faktor produksi yang paling penting. Apabila tidak adanya tenaga kerja manusia untuk menjalankan dan mengendalikannya maka secanggih apapun perangkat dan peralatan di dalam sebuah perusahaan tidak akan dapat berfungsi dan bekerja sesuai fungsinya. Manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi dalam setiap kegiatan organisasi oleh karena itu manusia selalau berperan aktif dan dominan dalam mewujudkan tujuan organisasi. Tanpa adanya peran aktif karyawan tujuan sebuah organisasi tidak akan terwujud dan tercapai walupun secanggihnya alat-alat tersebut.

Peran sumber daya manusia di akui dapat sangat menentukan terwujudnya tujuan dari perusahaan. Tujuan dari perusahaan didirikan adalah untuk mencari keuntungan yang optimal,keuntungan yang optimal dari sebuah perusahaan dapat didapatkan dari menjual atau menghasilkan produkatau jasa serta menekankan biaya operasional atau bekerja secara efektif dan efisien. Tetapi tentunya terdapat masalah yang muncul ketika suatu perusahaan harus mengatur sumberdaya manusia. Salah satu cara sebuah perusahaan untuk mendorong kemauan bekerja para karyawan adalah dengan cara memotivasikan para karyawannya .

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi dan menjadi salah satu faktor penting yang di alami oleh perusahaan, hal tersebut tentang mengenai apa saja yang bisa memotivasi karyawan dan bagaimana menyampaikannya pada karyawan, karena ketika perusahaan menunjukkan keperdulianya terhadap karyawan dengan cara memberikan motivasi baik dan benar , akan membuat mereka merasakan bagian terpenting di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. walaupun terkesan sederhana motivasi menjadi salah satu unsur paling penting terhadap kinerja.

Selain dari motivasi, ada unsur lain yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan yaitu kepuasan kerja ,kepuasan kerja sangatlah penting dan besar perannya dalam kemajuan perusahaan karena bisa mempengaruhi berbagai kegiatan perusahaan. Perusahaan melalui mnajemennya terus mengembangkan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Terutama karyawan-karyawan yang berprestasi dan bernilai tinggi dalam perusahaan.

Perusahaan juga harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang karyawan, perusahaan harus memberikan dorongan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Setiap individu yang terlibat pada akhirnya diharapkan dapat memberikan hasil yang terbaik secara keseluruhan terhadap kinerja organisasi.

Sejalan dengan kondisi tersebut maka Dinas Kependudukan sebagai salah satu instansi pemerintahan yang ada di Kota Batam yang selalu bersentuhan dengan masyarakat dalam pengurusan dokumen kependudukan tentunya di tuntut untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam menghadapi dunia kerja yang semakin modrn. Penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh menurunnya motivasi dan kepuasan kerja, permasalahan ini dialami oleh tenaga kerja pada Dinas Kependudukan Kota Batam. Salah satunya indikasinya adalah kurang efektifnya dan masih lamban dalam proses pengerjaan E-KTP, masih terdapat kesalahan antara nomer NIK dengan tgl lahir, dan juga masih terdapat karyawan yang acuh tak acuh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penurunan motivasi dan kepuasan kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan hal ini menjadi indikasi bahawa karyawan telah mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang memusat pada sumberdaya manusia terhadap karyawan Dinas Kependudukan Kota Batam dalam hal motivasi,kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Kependudukan Kota Batam)”**. adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. :

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Kurang efektifnya dan masih lamban dalam proses pengerjaan E-KTP.
2. Masih terdapat karyawan yang acuh tak acuh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
3. Masih terdapatnya kesalahan antara nomer NIK KTP dengan tgl lahir.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang di angkat perlu dibatasi variabelnya. Adapun pembatasan masalah yang akan di kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan beberapa faktor kinerja karyawan yaitu motivasi, dan kepuasan kinerja karyawan.
2. Penelitian dilakukan pada Karyawan Dinas Kependudukan Kota Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan?

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Manfaat Teoristis

Secara teoristis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pemahaman dan tambahan informasi kepada karyawan dan manajemen instansi Dinas Kependudukan kota Batam agar lebih meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini di harapkan memberi kontribusi dan tambahan refrensi kepada kalangan akademik, terutama bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

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

2.1.1 Motivasi

Menurut Flippo dan Hasibuan (Kasenda, 2013: 855) Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi adalah keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah:2008). menurut (Fathoni:2006) Motivasi adalah proses menggerakkan manusia, menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Rahmayanti, 2014: 217), faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Gaji yang sesuai

Gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Pegawai yang diberikan gaji sesuai kerja yang dilakukan atau sesuai harapan, membuat pegawai bekerja secara baik dan bersungguh-sungguh. Dengan demikian tujuan organisasi sesuai dengan di harapkan.

2. Keamanan kerja yang terjaga

Pegawai dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam bentuk keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila kecelakaan sehingga membuat pegawai dapat bekerja dengan sepenuh hati.

3. Kehormatan dan pengakuan

Kehormatan dan pengakuan terhadap pegawai dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian pegawai. Kehormatan dapat berupa bonus atau cinderamata bagi pegawai yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat diberikan dengan melakukan promosi jabatan.

4. Perlakuan yang adil

Adil bukan berarti diberikandengan jumlah sama bagi seluruh pegawai. Perlakuan adil diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan dan promosi jabatan sesuai dengan prestasi kerja. Bagi pegawai yang berprestasi dipromosikan

jabatan yang lebih tinggi, sedangkan pegawai yang kurang berprestasi diberi Motivasi untuk berprestasi sehingga suatu saat memperoleh promosi jabatan.

5. Pimpinan yang cakep, jujur dan berwibawa

Pimpinan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda sebuah organisasi. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat pegawai segan dan hormat. Pimpinan juga dituntut jujur sehingga pimpinan dijadikan contoh yang baik bagi pegawainya.

6. Suasana kerja yang menarik

Hubungan harmonis antara pimpinan dan pegawai atau hubungan vertical membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama pegawai, sehingga suasana kerja tidak membosankan yang ditunjang dengan fasilitas yang memadai.

2.1.1.2. Indikator – Indikator motivasi

Menurut (Suparno & Sudarwati, 2014: 14) Indikator-Indikator Motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kondisi Kerja.

2. Perencanaan Kerja.

3. Instruksi Kerja.

4. Pengawasan.

2.1.2 Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008:37). Pandangan atau persepsi individu-individu yang bervariasi dalam lingkungan organisasi membuat mereka merasakan kepuasan

atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Hal itu, dapat mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sejalan dengan hal tersebut, dikemukakan oleh Wexley and Gary (2005:129) bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Jones (Akehurst et al., 2009:5) bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi akan menyukai (*satisfaction*) pekerjaannya secara umum, dimana seseorang merasakan diperlakukan selayaknya dan percaya bahwa pekerjaan mempunyai banyak segi yang diinginkan. (Nur, 2013:742)

2.1.2.1. Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat lima indikator kepuasan kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2008;202)

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

2.1.2.2. Dimensi Kepuasan Kerja

(Nur, 2013) Terdapat lima dimensi kepuasan kerjayaitu :

1. Pekerjaan Itu Sendiri (*The Work Itself*)
2. Gaji (*Pay*)
3. Promosi (*Promotions*)
4. Pengawasan (*Supervision*)

5. Kelompok Kerja (*Work Group*)
6. Kondisi Kerja (*Working Conditions*)

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Rahmayanti, 2014). Kinerja adalah suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitas, keluaran yang dikemukakan di atas dapat berupa fisik maupun non fisik (Rahmayanti, 2014). Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

2.1.3.1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut S. Dharma (Triyaningsih, 2014a) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah :

1. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibatnya yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang).

Arti otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (sumbangan tenaganya). Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dilakukan dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin.

Disiplin kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia kerja.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi Kinerja organisasi.

2.1.3.2.Indikator-Indikator Kinerja Karywan

(Afriansyah, 2014:14) lima dimensi yang digunakan untuk mengukur Kinerja karyawan secara individu, antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas di selesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.

4. Efektivitas

Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumberdaya manusia.

5. Komitmen Kinerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

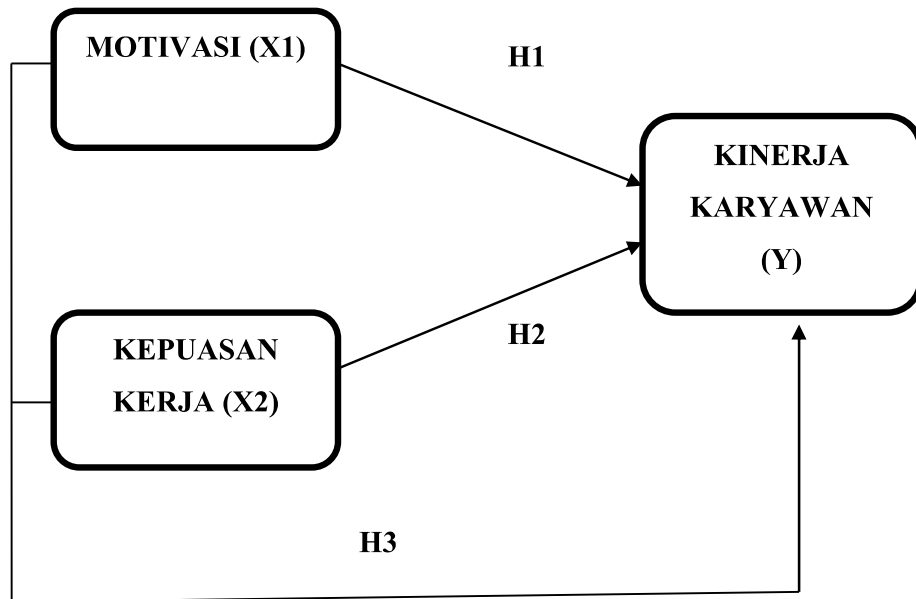
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

| No. | Nama Peneliti/Judul | Metode Analisis | Hasil |
|-----|--|---|---|
| 1. | (Rahmayanti, 2014) / Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Putra Kaltim Samarinda | Analisis Regresi Linier Sederhana | Hasil menyebutkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan |
| 2. | (Triyaningsih, 2014) / Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta | Analisis Regresi Linier Berganda | Hasil menyebutkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. |
| 3. | (Saina Nur, 2013) / Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan pengaruhnya Terhadap kinerja pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. | Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>) | Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. |

| | | | |
|----|---|-------------------------------------|--|
| 4. | (Yulius, 2018) / The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah. | <i>path analysis.</i> | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. |
| 5. | (siengthai,Pila-ngarm, 2016) / The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance | <i>Multiple regression analysis</i> | kepuasan kerja ditemukan berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. |

2.3 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini merngacu pada model penelitian dari (Rahmayanti, 2014), (Triyaningsih, 2014b), ((Saina Nur, 2013).yang mengukur Kinerja karyawan. Model penelitian berikut digunakan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

Sumber : Konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini (2018)

2.4 Hipotesis

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya. Desain penelitian bertujuan untuk melaksanakan penelitian secara sistematis melakukan perumusan hipotesis, sehingga dapat ditarik kesimpulan dengan benar sesuai hasil perangkat analisis yang di gunakan (Sanusi, 2014:13).

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan. Peneliti menggunakan data Karyawan Dinas Kependudukan Kota Batam.

Desain penelitian yang digunakan yaitu desain penelitian kausalitas. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2014). Variabel-variabel yang dijadikan penelitian adalah Motivasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel Independen/ Bebas yang memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel Dependen/ Terikat.

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, nilai seseorang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2014)

3.2 Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Dependen / Terikat

Variabel dependent/terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:39). Variabel dependentt/terikat pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan.Variabel dependent penelitian disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1 Variabel Dependent

| Variabel Dependent | Penjelasan | Indikator | skala |
|--------------------|---|--|--------|
| Kinerja (Y) | Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan As'ad dalam (Suardi Yakub dkk, n.d.: 232) | 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektifitas. 5. Komitmen kerja (Fuadmas'ud:2004) Dalam (Afriansyah, 2014) | Likert |

3.2.2 Variabel Independen/Bebas

Variabel independen (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependentt/terikat (Sugiyono, 2014).Variabel independen penelitian ini adalah Motivasi, Kepuasan kerja Variabel independen penelitian disajikan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3.2 variabel independent

| Variabel independen | Penjelasan | Indikator | Skala |
|------------------------|---|---|--------|
| Motivasi (X1) | Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Flippo dan Hasibuan:2011) dalam (Kasenda, 2013). | 1. Kondisi Kerja. 2. Perencanaan Kerja. 3. Intruksi Kerja. 4. pengawasan (Suparno & Sudarwati, 2014) | Likert |
| Kepuasan Kerja (X2) | Kepuasan Kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008:37) | 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi Kerja | Likert |

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian (Arikunto, 2013:173). Populasi adalah seluruh kumpulanelemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat

digunakan untuk membuat kesimpulan (Sanusi, 2014). Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Dinas Kependudukan Kota Batam.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah pengukuran yang dilakukan pada elemen-elemen populasi yang terpilih. Seleksi yang dilakukan terhadap bagian elemen-elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat merefleksikan seluruh karakteristik yang ada (Abdullah, 2015:227) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014) Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan Kota Batam dengan total 144 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian (Noor, 2011:138). Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengambilan data dengan dua cara yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari kuesioner atau daftar pertanyaan yang sudah disiapkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari studi pustaka, internet, literature dan laporan perusahaan.

3.4.1 Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sanusi, 2011:109). Penyusunan skala pengukuran pada kuesioner menggunakan metode Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi subvariabel. Kemudian subvariabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat terukur. Komponen-komponen yang terukur ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden. Instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda (Sugiyono, 2013:73).

3.4.2 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang selanjutnya dilakukan setelah semua data riset dikumpulkan kemudian disortir untuk memilih data riset yang sesuai dengan kriteria atau persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya (Sunyoto,2014:102). Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software SPSS 21 yang dijalankan dengan media komputer.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

Seperangkat alat ukur haruslah dapat dipercaya dan diandalkan dalam menghasilkan besaran nilai terhadap apa yang mesti diukur. Ketepatan terhadap hasil penilaian dan pengukuran akan membawa kepada kesimpulan yang seksama terhadap masalah yang dihadapi dalam penelitian. Hal inilah yang menjadikan pentingnya uji instrumen penelitian berupa Uji Validitas dan Uji Relibilitas (Wibowo, 2012:34) .

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut (Sanusi, 2011:76) . Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa valid sebuah kuesioner dengan melakukan pengambilan sampel sebesar 30 responden. Dengan jumlah minimal 30 orang maka distribusi nilai akan lebih mendekati kurve normal. Selanjutnya ditetapkan r-tabel sebesar 0,361 maka instrument tersebut adalah valid.

Metode yang digunakan pada uji validitas yaitu metode Corrected ItemTotal Correlation. Analisis ini dilakukan untuk menghitung korelasi tiap item atau tiap butir pertanyaan terhadap skor totalnya namun dengan tidak melibatkan nilai skor item atau butir yang akan dihitung. Kriteria pada pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Jika r

hitung > r tabel maka item dari pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Wibowo, 2012:47).

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47). Reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014:348). Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Uji ini menghitung koefisien alpha dimana data dikatakan reliabel apabila r_{α} positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ $df = (\alpha, n-2)$. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai di atas 0,8 dianggap baik (Wibowo, 2012:53).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan agar persamaan regresi yang dilakukan tidak bias atau memiliki sifat BLUE (*Best linear unbiased estimator*). Uji asumsi klasik yang akan digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (Suliyanto, 2011:67).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Untuk menguji apakah nilai residual telah di standarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak, perlu dilakukan uji normalitas. Uji

normalitas diuji dengan analisis statistik yaitu dengan cara uji kolomogorov-smirnov, dengan ketentuan jika nilai signifikansi dari perhitungan kolomogorov-smirnov berada dibawah nilai $\alpha=5\%$, maka H_1 diterima dan H_0 tolak, sedangkan jika nilai signifikan diatas $\alpha=5\%$ maka H_0 di terima dan H_1 di tolak.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas muncul ketika variabel-variabel bebasnya saling berkorelasi. Untuk menguji apakah di dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas, maka perlu dilakukan uji multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung gejala multikolonieritas di dalamnya. Multikolinieritas dapat timbul pada model regresi nkarena beberapa alasan sebagai berikut (Suliyanto, 2011) yaitu :

1. Variabel ekonomi berubah sepanjang waktu, jika satu faktor mempengaruhi variabe ldependent, maka akan mempengaruhi perubahan pada variabel-variabel independentnya.
2. Adanya penggunaan nilai lag (*lagged value*) dari variabel-variabel bebas tertentu dalam model regresi.
3. Metode pengumpulan data yang di pakai (*the data collection method employed*)
4. Adanya kendala dalam model atau populasiin yang menjadi sampel (*constaint on the model or in the population baing sampled*)
5. Adanya model yang berlebihan (*on overdetermined model*) dikarenakan jumlah variabel penjelas melebihi jumlah data (observasi).

Dalam penelitian ini uji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai TOL (*tolerance*) dan VIF (*variance inflation factor*) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ atau nilai $tolerance \leq 0,01$, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel bebas yang lain (terjadi multikolonieritas)
2. Jika nilai $VIF < 10$ atau nilai $tolerance > 0,10$, maka (tidak terjadi multikolonieritas).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Yang diharapkan pada model regresi adalah yang homoskedastisitas (tidak terjadi heteroskedastisitas), yaitu varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap (Suliyanto, 2011d: 95). Regresi berganda. Analisis ini menjelaskan dan menguji hubungan antara dua atau lebih variabel independent/bebas terhadap satu variabel dependent/terikat (Suliyanto, 2011:53) rumusnya yaitu: Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Glejser, yang dilakukan dengan cara meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai untuk residualnya (Suliyanto, 2011d). Jika nilai probabilitas lebih besar dari nilai α ($\text{sig.} > \alpha$) maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

3.5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis ini menjelaskan dan menguji hubungan antara dua atau lebih variabel independent/bebas terhadap satu variabel dependent/terikat (Suliyanto, 2011) rumusnya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Rumus 3. 1 Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan :

Y = Variabel tergantung (Nilai yang di proyeksikan)

a = Intercept (Konstanta)

b₁ = Koefisien regresi untuk X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk X₂

X₁ = Variabel bebas pertama

X₂ = Variabel bebas ke dua

ε = Nilai residu

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menganalisis tingkat signifikansipengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3.5.5.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel independentt terhadap variabel dependentt. Jika variabel independentt memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependent, maka model persamaan

regresi masuk dalam kriteria *fit* atau cocok (Suliyanto, 201:55). Dengan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.2 Uji F

Keterangan :

F = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah variabel

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

Level of signifcont (α) yang digunakan sebesar 5% atau 0,05. Apabila

$F_{hitung} > F_{tabel} (2,68)$, maka model regresi dikatakan sudah tepat.

3.5.5.2 Uji t

Menurut (Suliyanto, 2011) Nilai thitung digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel dependennya. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai t hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan tabel rumusnya adalah:

$$t_i = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

Rumus 3.3 Uji t

Keterangan :

t = Nilai t hitung

b_j = Koefisien regresi

s_{bj} = Kesalahan baku koefisien regresi

Menurut (Suliyanto, 2011:55) Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya. rumus nya adalah :

$$R^2 = \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})^2}{\Sigma(Y - \bar{Y})^2} \quad \text{Rumus 3.4 Uji } R^2$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

$(Y - \hat{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi

$(Y - \bar{Y})^2$ = Kuadrat selisih nilai Y rata-rata

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Tabel Waktu penelitian dilakukan dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Januari 2019. Dengan pembagian waktu sebagai berikut:

| No. | Nama kegiatan | 2018 | | | | 2019 |
|-----|-----------------------|------|-----|-----|-----|------|
| | | Sept | Okt | Nov | Des | Jan |
| 1. | Penentuan judul | ■ | | | | |
| 2. | Bimbingan skripsi | ■ | | | | |
| 3. | Perumusan penelitian | ■ | | | | |
| 4. | Studi pustaka | | ■ | | | |
| 5. | Metodologi penelitian | | ■ | ■ | | |
| 6. | Rancangan kuesioner | | | ■ | | |
| 7. | Penyebaran Kuesioner | | | ■ | | |
| 8. | Pengumpulan data | | | ■ | ■ | ■ |