

**FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PT WINSEN KENCANA PERKASA DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Januardi
150910071**

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

**FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PT WINSEN KENCANA PERKASA DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Januardi
150910071**

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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 26 Januari 2019

Materai 6000

Januardi

150910071

**FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI KINERJA
KARYAWAN PT WINSEN KENCANA PERKASA DI
KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

Oleh:

Januardi

150910071

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

Batam, 26 Januari 2019

Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Dalam suatu unsur yang sangat penting dan serius dalam sebuah perusahaan untuk mengatur karyawan tidaklah mudah karena setiap karyawan memiliki karakteristik berbeda-beda dan unsur-unsur lainnya untuk meningkatkan kinerja mereka. Demikian pula, PT Winsen Kencana Perkasa di kota Batam juga mengharapkan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Atas dasar hal tersebut diambil judul “Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan populasi yang diambil adalah karyawan tetap pada PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam sebanyak 125 responden. Teknik untuk pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Pada penelitian ini data yang diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk mendapatkan hasil yang signifikan. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan berdasarkan hasil persamaan regresi dan dengan nilai *R Square*. Berdasarkan data statistik, indikator-indikator pada penelitian ini bersifat *valid* dan variabelnya bersifat reliabel. Pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terbukti secara signifikan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan hasil nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In a very important and serious element in a company to manage an employee is not easy, because each employee has different characteristics and other elements to improve his performance. On this basis, the title "Factors Affecting the Performance of Employees of PT Winsen Kencana Perkasa in Batam City" was taken. This study uses a descriptive method with a quantitative approach and the population taken is permanent employees of PT Winsen Kencana Perkasa in Batam City. The sampling technique uses a saturated sample technique. The results of multiple regression testing show that the Motivation and Job Satisfaction variables have a positive effect on Employee Performance based on the results of the regression equation and the value of R Square. Based on statistical data, the indicators in this study are valid and the variables are reliable. Testing the hypothesis using the t test shows that the Motivation and Job Satisfaction variables are proven to significantly affect the Employee Performance variable. Then through the F test it can be seen that the Motivation and Job Satisfaction variables simultaneously have an influence on employee performance variables with the results of the calculated F value greater than F table.

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. 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, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E, M.Si., selaku pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam yang telah membantu dalam pengumpulan data penelitian;
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan doa, nasehat, dan dukungan penuh kepada penulis;
8. Teman-teman se-angkatan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat dan karunia-Nya.

Batam, 26 Januari 2019

Januardi
150910071

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR RUMUS	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Pembahasan Masalah.....	5
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1. Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Teoritis.....	8
2.1.1. Motivasi	8
2.1.1.1. Pengertian Motivasi	8
2.1.1.2. Komponen-Komponen Motivasi	9
2.1.1.3. Teori-Teori Motivasi.....	10
2.1.1.4. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan	14
2.1.1.5. Indikator-Indikator Dalam Motivasi	18
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	18
2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja.....	20
2.1.2.3. Teori-Teori Kepuasan Kerja	20
2.1.2.4. Indikator-Indikator Dalam Kepuasan Kerja.....	23
2.1.3. Kinerja Karyawan	24
2.1.3.1. Pengertian Kinerja	24
2.1.3.2. Konsep Dasar Acuan Kinerja Karyawan	26
2.1.3.3. Aspek Kinerja Karyawan.....	27
2.1.3.4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.2. Penelitian Terdahulu.....	29
2.3. Kerangka Pemikiran	32
2.3.1. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	32
2.3.2. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.4. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Desain Penelitian	34
3.2. Operasional Variabel	35
3.2.1. Variabel Independen	35
3.2.2. Variabel Dependen.....	38
3.3. Populasi dan Sampel.....	40
3.3.1. Populasi.....	40
3.3.2. Sampel.....	40
3.4. Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.1. Alat Pengumpulan Data	41
3.4.2. Teknik Pengumpulan Data.....	42
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	43
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	44
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	45
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	45
3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas.....	46
3.5.3.3. Uji Multikolinearitas	46
3.5.4. Uji Pengaruh	47
3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	48
3.5.5. Uji Hipotesis	48
3.5.5.1. Uji t (Parsial).....	49
3.5.5.2. Uji F (Simultan)	50
3.6. Lokasi Penelitian	51
3.7. Jadwal Penelitian	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1. Profil Responden	53
4.1.1. Jenis Kelamin Responden	53
4.1.2. Umur Responden	54
4.2. Hasil Penelitian.....	55
4.2.1. Analisis Deskriptif	55
4.3. Hasil Uji Kualitas Data	57
4.3.1. Hasil Uji Validitas.....	57
4.3.2. Hasil Uji Reabilitas	59
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	60
4.4.1. Hasil Uji Normalitas	60
4.4.2. Hasil Uji Multikolinearitas	62
4.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
4.5. Hasil Uji Pengaruh.....	65
4.5.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
4.5.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67
4.6. Hasil Uji Hipotesis.....	68

4.6.1. Uji t (Parsial).....	68
4.6.2. Uji F (Simultan).....	70
4.7. Pembahasan	71

BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1. Simpulan.....	75
5.2. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA.....	78
----------------------------	-----------

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 3. Kuesioner

Lampiran 4. Pendukung Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 3.1 <i>Bell- Shaped Curve</i>	45
Gambar 4.1 Diagram Responden Berdasarkan Data Jenis Kelamin.....	54
Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia.....	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas – Histrogram Regression Residual.....	60
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas – Normal <i>P-P Plot Regression Standardized.</i> ..	61
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas – Histogram Scatterplot	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keterlambatan kerja karyawan pada per Januari 2018 - Juni 2018	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	41
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2 Umur Responden.....	54
Tabel 4.3 Kriteria Skor Tanggapan Responden	56
Tabel 4.4 Presentase Variabel Motivasi (X_1).....	56
Tabel 4.5 Presentase Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	56
Tabel 4.6 Presentase Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4.7 Uji Validitas	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas	59
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 4.13 Uji Koefisien Determinasi	68
Tabel 4.14 Uji Signifikansi Parameter Individual.....	69
Tabel 4.15 Uji F	70

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	43
Rumus 3.2 <i>Spearman-Brown</i>	44
Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda	47
Rumus 3.4 Uji t / Uji Korelasi Parsial	49
Rumus 3.5 Uji F	50

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Bagi perusahaan yang masih hidup di era globalisasi, masalah sumber daya manusia tetap menjadi fokus perhatian. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam semua kegiatan perusahaan. Terlepas dari fasilitas dan infrastruktur dan sumber pendanaan yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, kegiatan perusahaan tidak akan diselesaikan secara lengkap dan benar. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah kunci untuk mempertimbangkan semua kebutuhan Anda. Sebagai kuncinya, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan kegiatan perusahaan. Ketika lingkungan terus berubah, kebutuhan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak.

Menurut (Rosidah 2009:76) Motivasi adalah proses mendorong bawahan sehingga bawahan dapat bekerja dalam batas tertentu untuk mencapai tujuan organisasi yang terbaik. Memahami proses insentif adalah serangkaian kegiatan yang harus disetujui atau diambil untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Di setiap perusahaan, memberi motivasi sangat penting. Karyawan yang bermotivasi tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi positif pada pekerjaan yang menjadi tanggung

jawab mereka. Jika tidak ada motivasi, karyawan tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar atau melebihi standar, karena motivasi kerja tidak dapat dicapai. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan atau pengalaman kerja tingkat tinggi, tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya, maka hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Sangat penting untuk menjaga motivasi karyawan, karena motivasi adalah pergerakan setiap orang, dasar bagi setiap orang untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Jika mereka tidak memiliki kekuatan hati yang tinggi, maka orang tidak akan melakukan yang terbaik. Karena itu, motivasi sangat penting bagi mereka yang menyelesaikan pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, tergantung pada sistem nilai yang berlaku untuk semua orang. Menurut keinginan individu, semakin besar penilaian kegiatan, semakin tinggi kepuasan dengan kegiatan ini. Oleh karena itu, kepuasan adalah evaluasi yang menggambarkan perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puasnya di tempat kerja.

Menurut (Sunyoto 2012:210) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan yang memandang pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaan. Ini tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi tempat kerja. Selain itu, kepuasan kerja juga penting untuk realisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak puas di tempat kerja tidak akan dapat

mencapai kematangan psikologis. Karyawan dengan kepuasan kerja yang baik biasanya memiliki catatan frekuensi, pergantian kerja, dan kinerja yang baik dibandingkan dengan karyawan tanpa kepuasan kerja.

Selain itu, keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan berharap bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai atau dipenuhi. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu di mana tugas dilakukan, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar kerja, tujuan, sasaran atau standar yang telah ditentukan dan disepakati.

Menurut (Indrasari 2017:50) Kinerja adalah hasil dari hubungan antara kerja, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja tinggi adalah langkah menuju pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, upaya perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Selain itu, hasil dari pekerjaan adalah kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, kinerja penting bagi organisasi atau perusahaan serta karyawan.

Oleh karena itu, Kinerja Karyawan akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja.

PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam merupakan perusahaan dengan spesialisasi yang bergerak dibidang jasa pemasangan *aluminium composite panel*, *aluminium kaca* eksterior dan interior, kaca *curtain wall*, kanopi, *railing*, plafon gypsum dan partisi gypsum yang berlokasi di Komplek Batam Center Indah blok

C no.7-8 di Kota Batam dengan 125 karyawan tetap. Akan tetapi, kurangnya motivasi dalam perusahaan ini maka para karyawan sering terlambat kerja dan tidak adanya uang kerajinan. Selain itu, dengan tidak adanya *job description* sehingga para karyawan yang terus-menerus mendapatkan pekerjaan dari atasan akan merasa tidak puas sedangkan rekan kerja yang lainnya sedang santai atau tidak dalam kondisi sibuk, sehingga para karyawan kurang teliti dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh atasan dan kerjaan yang telah diberikan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Di bawah ini merupakan total keterlambatan kerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam selama 6 bulan terakhir.

Tabel 1.1 Keterlambatan kerja karyawan pada per Januari 2018 - Juni 2018

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan Karyawan
1	Januari	78
2	Februari	82
3	Maret	89
4	April	94
5	Mei	112
6	Juni	121

Sumber: Laporan internal keterlambatan kerja PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam

Dari tabel diatas terlihat bahwa terjadi kenaikan setiap bulannya. Kenaikan yang paling signifikan terjadi pada bulan april ke bulan mei sebanyak 18 karyawan tetap. Akan tetapi, kenaikan tersebut semakin terjadi sampai bulan juni hingga data ini digunakan untuk penelitian.

Maka berdasarkan latar belakang dan data tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menjadi pokok pembahasan pada penelitian. Adapun yang menjadi pokok pembahasan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Keterlambatan kerja,
2. Tidak adanya uang kerajinan,
3. Tidak adanya *job description*,
4. Kurang teliti dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh atasan,
5. Tidak adanya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu,
6. Jumlah keterlambatan kerja mengalami kenaikan yang mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan di PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.

1.3. Pembahasan Masalah

Untuk memfokuskan penelitian, maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.

2. Penelitian ini hanya mengambil sampel karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam.
3. Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dibentuk karena adanya tujuan-tujuan tertentu untuk dicapai. Ada pun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam.

3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Winsen Kencana Perkasadi Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat apa saja yang akan didapat kedalam dua bagian utama antaranya.

1.6.1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sebagai penerapan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan dipakai sebagai dasar penelitian.
2. Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk memecahkan masalah yang dihadapi, terutama mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan prestasi kerja.
3. Bagi Peneliti
Dapat menambah wawasan baru tentang Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teoritis

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Menurut Yulanda (2017:78) Motivasi didefinisikan sebagai kondisi pribadi seseorang yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Menurut Hamali (2016:131) Motivasi datang dari dalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisi di mana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada karyawan untuk percaya pada diri sendiri dan organisasi tempat karyawan bekerja. Semua organisasi dibangun di atas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi.

Menurut Setiawan (2015:48) Motivasi didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan tindakan, yang memiliki arah dan terus mencapai tujuannya. Karyawan yang termotivasi di tempat kerja adalah mereka yang melihat pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan penting mereka. Karena itu, motivasi sering disebut sebagai pemacu semangat.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi berasal dari energi internal yang menghasilkan, mengarahkan, dan memberikan kemampuan untuk mempertahankan arah ke arah individu sambil mencapai tujuan.

2.1.1.2. Komponen-Komponen Motivasi

Menurut Setiawan (2015:49) Motivasi adalah hasil dari tiga komponen, yaitu :

1. *Valence* ini berarti bahwa preferensi unggul untuk imbalan adalah respon terhadap tingkat keinginan untuk mencapai tujuan. Jika seseorang tidak suka menerima hasil penerimaan, kapasitas hasilnya negatif.
2. *Expectancy* (harapan) adalah Tingkat keyakinan kuat bahwa upaya kerja akan menghasilkan pekerjaan yang lengkap. Ekspektasi dinyatakan sebagai probabilitas karyawan tentang tingkat pencapaian yang ditentukan oleh upaya tersebut, karena harapan adalah hubungan antara upaya dan kesuksesan. Nilainya dapat diubah dari nol menjadi satu, Jika karyawan tidak melihat kemungkinan mencoba untuk menghasilkan pekerjaan yang diinginkan, harapan itu akan menjadi nol. Sementara karyawan yang sangat percaya diri bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka, harapannya adalah satu.
3. *Instrumentality* menunjukkan keyakinan karyawan bahwa ia akan menerima imbalan jika pekerjaan dapat diselesaikan. Nilai penggunaan alat diubah dari nol menjadi satu. Jika karyawan memandang bahwa promosi tergantung pada data pencapaian, alat tersebut akan bernilai tinggi. Namun, jika dasar keputusannya tidak jelas, ia akan mengevaluasi kemungkinan itu.

2.1.1.3. Teori-Teori Motivasi

Menurut Siagian (2016:287-294) Teori-teori motivasi yang paling dikenal, yaitu:

1. Teori Abraham H. Maslow.

Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun empat puluhan itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan tempat tinggal,
- b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, pikiran dan kecerdasan,
- c. Kebutuhan sosial,
- d. Kebutuhan martabat, yang umumnya tercermin dalam berbagai simbol status,
- e. Kesadaran diri dalam hal memperbesar peluang bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya agar menjadi bakat yang sebenarnya.

2. Teori Clayton Alderfer.

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". "ERG" akronim dalam teori Alderfer adalah *Existence* (keberadaan), *Relatedness* (relevansi) dan *Growth* (pertumbuhan). Jika mencakup arti ketiga kata, mereka akan terlihat dua hal penting. Pertama, konsep kesamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena *Existence* (keberadaan) dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama, dan kedua

dalam teori Maslow *Relatedness* (relevansi) didasarkan pada hierarki ketiga dan keempat sesuai dengan konsep Maslow, dan ketiga *Growth* (pertumbuhan) memiliki makna yang sama dengan Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa sebagai jenis kebutuhan manusia.

3. Teori Herzberg.

Ilmuwan sejati, yang menghargai bagian penting dalam memahami motivasi karyawan, adalah Herzberg. Teori yang ia kembangkan dikenal sebagai "Model dua faktor" pada motivasi adalah faktor motivasi dan faktor kebersihan.

Menurut teori ini, apa yang dimaksud dengan faktor inspirasi adalah apa yang mendorong keberhasilan internal, yang berarti mendukung dari dalam diri seseorang, sedangkan apa yang dibahas dengan faktor kebersihan atau pemeliharaan adalah faktor eksternal, yang merujuk pada perilaku dua orang dalam kehidupan kerjanya.

Faktor *motivasional* antara lain yang menginspirasi termasuk pekerjaan seseorang, kesuksesan yang berhasil, kesempatan untuk tumbuh, kemajuan karir dan penerimaan orang lain. Sedangkan faktor kebersihan atau pemeliharaan meliputi status orang dalam organisasi, hubungan karyawan dengan atasannya, hubungan dengan rekan-rekannya, teknik pengawasan yang digunakan oleh penyelia, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam kondisi kerja organisasi dan sistem penghargaan yang digunakan.

4. Teori Keadilan.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai perbandingan, yaitu:

- a. Harapan tentang jumlah penghargaan yang ia anggap berharga tergantung pada keterampilan, gaya kerja, dan pengalamannya,
- b. Penghargaan yang diterima dari orang lain dalam organisasi dengan kualifikasi dan fitur yang sama dengan yang terlibat.
- c. Penghargaan yang diterima karyawan lain di organisasi lain di area yang sama dan melakukan kegiatan serupa;
- d. Hukum dan peraturan yang berlaku untuk jumlah dan jenis tunjangan yang merupakan hak karyawan.

5. Teori Harapan.

Ungkapan sederhana dari teori harapan, mengatakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan berharap untuk sesuatu yang cukup besar, orang yang bersangkutan akan sangat didorong untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Sebaliknya, jika harapan mendapatkan apa yang diinginkannya adalah kecil, maka motivasinya akan berubah menjadi rendah.

Di antara para ilmuwan dan praktisi tentang manajemen sumber daya manusia, teori harapan ini memiliki daya tarik tersendiri, karena menekankan pentingnya kepegawaian, membantu karyawan menentukan apa yang mereka inginkan dan menunjukkan bagaimana paling cocok untuk memenuhi kebutuhan. Pentingnya ini karena pengalaman menunjukkan

bahwa karyawan tidak selalu tahu apa yang mereka inginkan, terutama cara mendapatkannya.

6. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku.

Berbagai teori atau model motivasi yang dibahas sebelumnya dapat diklasifikasikan sebagai model yang merangsang pemikiran karena mereka bergantung pada kebutuhan orang-orang berdasarkan kesadaran. Dari orang-orang terkait contoh sederhana adalah juru ketik yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat. Guru menerima pujian dari bosnya. Pujian menghasilkan kenaikan gaji dengan cepat. Karena juru ketik ditafsirkan menikmati konsekuensi dari perilakunya, sehingga ia tidak hanya didukung tetapi akan bekerja lebih rajin dan rajin tetapi juga berusaha meningkatkan keterampilannya, seperti dengan berbagi "*World Processor*" untuk meningkatkan kemampuannya hingga saat ini.

7. Teori Kaitan Imbang dengan Prestasi.

Menurut model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- a. Harapan pribadi,
- b. Harga diri,
- c. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- d. Keinginan,
- e. Kebutuhan,
- f. Kepuasan kerja, dan

g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah:

- a. Organisasi tempat bekerja
- b. Situasi lingkungan pada umumnya,
- c. Jenis dan sifat pekerjaan
- d. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung,
- e. Sistem penghargaan yang berlaku dan cara penerapannya.

2.1.1.4. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Hamali (2016:140-144) Motivasi pada prinsipnya adalah proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dibagi menjadi tiga prinsip, yaitu:

1. *Energize* (memberi daya)

Energize yaitu semua yang dilakukan pemimpin ketika memberikan contoh kepada bawahan mereka untuk berkomunikasi dengan jelas dan tepat. Prinsip *energize* dibagi menjadi:

- a. *Exemplity*.

Intinya adalah bahwa motivasi dimulai dengan contoh yang baik. Pemimpin yang berharap untuk memotivasi harus mencerminkan visi, misi, dan budaya organisasi tempat mereka menjadi pemimpin. Segala sesuatu yang dibuat pemimpin menambah, siapa yang lebih pemimpin daripada apa yang dikatakan pemimpin. Kata-kata dan tindakan para

pemimpin disalin oleh bawahan. Misalnya, jika pemimpin organisasi berbicara tentang kejujuran dan etika di tempat-tempat umum, tetapi merupakan penipuan pribadi dalam laporan pengeluarannya. Contoh yang diberikan adalah ketidakjujuran.

b. *Communicate* (Komunikasi).

Komunikasi adalah masalah penting bagi kepemimpinan, termasuk cara berbicara, mendengarkan, dan belajar. Pemimpin yang mendukung untuk mendorong komunikasi, visi, misi, dan tindak lanjut untuk terhubung satu sama lain. Setiap orang dalam organisasi. Motivasi hanya dapat berupa komunikasi dua arah.

c. *Challenge* (Tantangan).

Karyawan umumnya suka ditantang. Pemimpin yang terbuka terhadap kebutuhan ini dapat mencapai tujuan yang kuat karena berhubungan dengan memenuhi harapan. Bagian tersulit dalam menentukan tantangan adalah karena mereka harus fokus pada penggunaan imajinasi dan kreativitas orang lain.

2. *Encourage* (mendorong).

Dukungan berarti sesuatu yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses memotivasi melalui pemberdayaan, pembinaan, dan mengingat. Prinsip dorongan dibagi menjadi:

a. *Empower* (memberdayakan).

Pemimpin segera menyadari bahwa kekuatannya berasal dari orang lain. Dapat dicapai dengan melepaskan bakat dan keterampilan pribadi

orang lain sehingga orang lain dapat mencapai hasil. Pembebasan dari energi kolektif hanya dapat terjadi ketika para pemimpin membantu orang-orang dengan tanggung jawab dan kekuatan untuk beroperasi.

Pemberdayaan adalah proses ketika seseorang menerima tanggung jawab dan kekuatan dari pekerjaannya. Pemberdayaan adalah alat motivasi yang kuat karena memungkinkan orang untuk mengendalikan nasib mereka sendiri. Pemberdayaan harus dipromosikan dalam rangka tujuan organisasi. Oleh karena itu, ada orang yang bertindak atas nama organisasi dan untuk organisasi.

b. *Coach* (membimbing).

Pelatih adalah tanggung jawab pemimpin untuk memberikan dukungan yang tepat kepada orang-orang di tempat kerja. Dasar dari dukungan ini adalah hubungan antara manajer dan bawahannya. *Coaching* memberikan kesempatan bagi para pemimpin untuk mengetahui karyawan secara individu dan bagaimana manajer membantu karyawan mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Pelatihan juga merupakan awal dari proses pembangunan pemimpin masa depan.

c. *Recognize* (mengakui).

Persepsi adalah satu-satunya alasan terkuat bagi karyawan untuk bekerja, selain menghasilkan uang. Pemimpin yang tahu bahwa bawahan mereka menunjukkan minat pemimpin terhadap pekerjaan bawahan dan menciptakan budaya pengakuan.

3. *Exhort* (mendesak).

Exhort adalah cara bagi para pemimpin untuk menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang memberikan dasar bagi motivasi untuk tumbuh. Prinsip peringatan dibagi menjadi:

a. *Sacrifice* (pengorbanan).

Ukuran layanan yang paling akurat adalah mengorbankan kebutuhan orang lain terlebih dahulu sesuai dengan kebutuhan mereka sendiri. Karyawan yang melihat pemimpin mereka pertama-tama melihat orang lain dengan menghilangkan ambisi mereka. Karyawan akan belajar untuk mempercayai pemimpin mereka.

Pengorbanan adalah bentuk komitmen kepada orang lain dan merupakan ukuran kepemimpinan, karena dalam pengorbanan beberapa orang menemukan karakter dan kepercayaan yang keduanya penting untuk menciptakan kondisi yang memotivasi.

b. *Inspire* (memberi inspirasi)

Motivasi dapat berkembang sebagai inspirasi karena motivasi berasal dari dalam bentuknya, menjadi inspirasi untuk diri sendiri. Proses ini diurus dengan menyaksikan orang lain mencapai tujuan mereka. Inspirasi sering dikembangkan dengan mengikuti teladan para pemimpin yang melakukan hal yang benar untuk orang lain. Selalu berkomunikasi dengan penuh semangat, bernavigasi secara konsisten, dan berkorban untuk orang lain.

2.1.1.5. Indikator-Indikator Dalam Motivasi

Menurut Yulanda (2017:78) ada tiga indikator-indikator motivasi, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi

Gaya penggerak yang mendorong semangat bekerja seseorang untuk menciptakan kreativitas dan membimbing semua kemampuan dan energi mereka untuk mencapai kinerja kerja yang maksimal.

2. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan untuk menjadi kekuatan pendorong akan memotivasi semangat kerja pada karyawan.

3. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan perlu merangsang dan memotivasi karyawan untuk bekerja dan membimbing mereka semua untuk mencapai kekuatan atau reputasi yang baik.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Sahlan (2015:54) Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat pribadi. Setiap orang memiliki kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku baginya. Menurut keinginan individu, semakin tinggi penilaian kegiatan, semakin tinggi kepuasan dalam kegiatan tersebut. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan yang memandang pada pekerjaannya.

Menurut Noor (2012:477) Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan perlu berinteraksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan dalam organisasi, memenuhi standar pada kinerja, hidup dalam kondisi kerja yang kurang ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti bahwa penilaian karyawan yang puas atau tidak puas dengan pekerjaan mereka merupakan peningkatan kompleks dalam jumlah pekerjaan diskrit (terpisah dan terpisah satu sama lain). Dalam beberapa teori dan kenyataan, telah terungkap bahwa kepuasan kerja akan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hamali (2016:201-202) Kepuasan kerja adalah masalah yang sangat menarik dan penting karena telah terbukti bermanfaat besar bagi kepentingan pribadi, industri dan sosial. Pentingnya kepuasan kerja bagi individu terletak pada mempelajari penyebab dan sumber kepuasan kerja, dan dengan demikian berusaha meningkatkan kebahagiaan hidup seseorang. Pentingnya kepuasan industri adalah untuk meningkatkan pekerjaan dan mengurangi biaya dengan meningkatkan sikap dan perilaku karyawan untuk mencapai kepuasan kerja. Pentingnya kepuasan kerja bagi masyarakat adalah bahwa masyarakat akan menghasilkan hasil kapasitas terbesar industri dan meningkatnya nilai-nilai manusia di lingkungan kerja.

2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016:205) Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor psikologis meliputi faktor yang berkaitan dengan psikologi karyawan, termasuk minat, kedamaian kerja, sikap kerja, kemampuan dan keterampilan.
2. Faktor sosial meliputi faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dan karyawan dengan penyelia.
3. Faktor fisik meliputi faktor yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, termasuk jenis pekerjaan, waktu dan waktu istirahat, peralatan kerja, status kamar, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, usia dan lainnya.
4. Faktor keuangan meliputi faktor yang terkait dengan keamanan dan kesejahteraan karyawan, termasuk sistem dan jumlah gaji, jaminan sosial, berbagai manfaat, pengadaan tempat kerja dan promosi.

2.1.2.3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sinambela (2017:304-306) Teori-teori yang membahas kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Teori Nilai (*Value Theory*)

Konsep ini terjadi pada tingkat di mana orang tersebut menerima hasil yang diharapkan. Banyak orang mendapatkan hasil yang memuaskan dan sebaliknya. Berfokus pada hasil apa pun yang menghargai orang, terlepas

dari siapa mereka, teori nilai ini berfokus pada hasil apa pun yang menghargai orang, terlepas dari siapa mereka. Teori ini menekankan bahwa Apa yang mereka inginkan dan jika mungkin berikan.

2. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini menunjukkan bahwa organisasi harus seimbang. Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome* dan *comparison person*, bahwa:

- a. *“Input is a valuable thing that employees recognize that they are involved in their work”*. (*Input* adalah hal yang berharga yang diakui karyawan bahwa mereka terlibat dalam pekerjaan mereka). Misalnya, pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha.
- b. *“Outcome is something valuable that employees recognize that they have received from work.”*. (*Outcome* adalah sesuatu yang berharga yang karyawan akui bahwa mereka telah menerima dari pekerjaan). Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain.
- c. *“Comparison People who compare maybe people in the same organization, people in different organizations, or even those who worked before”*. (*Comparison person* adalah Orang yang membandingkan mungkin orang dalam organisasi yang sama, orang di organisasi yang berbeda, atau bahkan mereka yang bekerja sebelumnya).

3. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa mengukur kepuasan dapat dicapai dengan menghitung perbedaan antara apa yang seharusnya dan perasaan

yang dirasakan karyawan benar. Pekerjaan staf tergantung pada perbedaan antara apa yang diterima dan apa yang diharapkan karyawan. Jika karyawan menerima sesuatu di luar harapan, jika mereka puas Di sisi lain, jika apa yang diterima karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, itu akan menyebabkan ketidakpuasan.

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

Menurut teori ini, kepuasan karyawan tergantung pada apakah atau tidak untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas jika mereka menerima apa yang mereka inginkan. Kebutuhan lebih banyak karyawan akan membuat mereka lebih puas.

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

Menurut teori ini, kepuasan karyawan tidak tergantung pada kebutuhan rapat saja. Tetapi juga tergantung pada pendapatan kelompok yang dianggap karyawan sebagai kelompok referensi. Staf referensi digunakan sebagai patokan untuk penilaian diri dan lingkungan. Oleh karena itu, karyawan akan merasa puas jika pekerjaannya sesuai dengan minat dan kebutuhan kelompok referensi yang diharapkan.

6. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini, kepuasan karyawan tidak tergantung pada menanggapi kebutuhan saja. Tetapi juga tergantung pada persepsi pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja melalui dimensi yang terpisah. Oleh karena itu, karyawan dalam pekerjaan mereka dapat bergabung dengan berbagai hasil positif yang akan menaungi kepuasan

kerja yang tinggi atau ketidakpuasan yang rendah. Kepuasan hidup berasal dari faktor kerja termasuk faktor non-kerja seperti penghargaan dan kepuasan keluarga. Kedua kepuasan ini akan mengarah pada kepuasan hidup yang akan mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan mental dan lain-lain.

2.1.2.4. Indikator-Indikator Dalam Kepuasan Kerja

Menurut Komara (2014:78-79) Adapun indikator dalam kepuasan kerja adalah:

1. Pembayaran, seperti Insentif/ Tunjangan

Karyawan membutuhkan sistem kompensasi dan kebijakan promosi yang dianggap adil, dan kebijakan ini tidak diragukan lagi konsisten dengan harapan mereka. Jika insentif dianggap adil menurut persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah masyarakat, maka kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

2. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan lebih sering menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk mengambil keuntungan dari kemampuan mereka, keterampilan, kebebasan, dan umpan balik pada kemajuan pekerjaan mereka. Fitur-fitur ini membuat pekerjaan lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang bisa terjadi membosankan, tetapi terlalu banyak tantangan juga bisa membuat karyawan menjadi frustrasi.

3. Rekan Kerja

Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan itu juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa rekan kerja yang ramah dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

4. Promosi Pekerjaan

Promosi terjadi ketika karyawan pindah dari tempat kerja ke tempat yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan tingkat organisasi. Pada saat ini, karyawan dipromosikan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan tanggung jawab mereka. Sebagian besar karyawan aktif karena merupakan promosi yang memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawannya sebanyak mungkin.

5. Kepenyelaaan (*Supervisi*)

Supervisi memainkan peran penting dalam manajemen. *Supervisi* berhubungan langsung dengan karyawan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, karyawan lebih mau menerima secara adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan mereka.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Ghozali (2017:133) Kinerja adalah suatu kondisi yang harus dipahami dan dikomunikasikan dalam aspek-aspek tertentu untuk memahami sejauh mana hasil organisasi relevan dengan visi organisasi dan untuk memahami dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional yang diadopsi. Persyaratan

utama dari kantor pada karyawan adalah bahwa kinerja mereka memenuhi standar yang ditetapkan oleh kantor. Namun, karyawan tidak dapat diperlakukan sewenang-wenang karena mereka menggunakan faktor-faktor produksi lain (mekanik, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus berpartisipasi dalam setiap kegiatan dan berpartisipasi aktif dalam penggunaan alat yang tersedia. Tanpa peran aktif karyawan, alat kompleks yang mereka miliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut Respatiningsih (2015:54) Evaluasi kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi pengembangan organisasi. Penilaian seorang individu pada dasarnya adalah hasil dari pekerjaan yang diharapkan dalam bentuk hasil pekerjaan terbaik. Kinerja mencakup kolaborasi, kepemimpinan, kualitas kerja, inisiatif, dan moral. Pemimpin dapat menggunakan informasi penilaian kinerja untuk mengelola kinerja karyawan dan mengungkapkan kinerja bawahan mereka, sehingga para pemimpin dapat menetapkan tujuan dan target yang harus diperbaiki. Penilaian kinerja digunakan untuk memahami kinerja karyawan itu sendiri. Yang merupakan indikator penilaian kinerja adalah deskripsi pekerjaan. Jika pekerjaan cocok atau melebihi deskripsi pekerjaan, maka dapat dikatakan berhasil dan sebaliknya, jika pekerjaan dilakukan di bawah deskripsi pekerjaan yang ditentukan.

Menurut Respatiningsih (2015:55) Menilai kinerja karyawan dalam dua kategori, yaitu :

1. Termasuk kemampuan teknis, kemampuan untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri, hubungan dengan orang lain, kemampuan untuk berkomunikasi, inisiatif, kemampuan untuk mengelola kinerja karyawan secara keseluruhan.
2. Evaluasi manajemen, yang meliputi kreativitas, pekerjaan yang diberikan dan pekerjaan secara keseluruhan.

2.1.3.2. Konsep Dasar Acuan Kinerja Karyawan

Menurut Indrasari (2017:75) Konsep yang dapat digunakan sebagai referensi untuk kinerja karyawan, termasuk:

1. Faktor kualitas kerja yang dapat dilihat dari segi akurasi dan kelengkapan pekerjaan, kecepatan pekerjaan yang diselesaikan, keterampilan dan keterampilan kerja.
2. Kuantitas kerja diukur oleh kemampuan untuk mencapai tujuan kuantitatif atau hasil kerja dalam pekerjaan baru.
3. Faktor Pengetahuan Tinjau kemampuan karyawan untuk memahami apa yang relevan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
4. Keandalan, faktor pengukuran, kemampuan dan keandalan dalam menjalankan tugasnya baik dalam implementasi regulasi dan inisiatif serta disiplin. Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin di kantor.

5. Faktor kerja sama lihat bagaimana staf hotel bekerja dengan orang lain untuk bekerja dengan sukses.

2.1.3.3. Aspek Kinerja Karyawan

Menurut Indrasari (2017:77) penilaian prestasi kerja yang mencakup dengan ketiga aspek termasuk: *identification*, *measurement*, dan *management* mengenai prestasi kerja di dalam organisasi.

1. *Identification*, yaitu tentukan semua ketentuan yang merupakan area kerja orang manajer untuk melakukan tes evaluasi kinerja. Identifikasi alasan dan hukum membutuhkan sistem pengukuran berdasarkan analisis pekerjaan. Sistem penilaian berfokus pada kinerja yang mempengaruhi keberhasilan organisasi daripada karakteristik yang tidak terkait dengan kinerja, seperti ras, usia dan jenis kelamin.
2. *Measurement*, adalah bagian tengah dari sistem penilaian untuk menciptakan kinerja keputusan manajemen yang membedakan hasil yang baik dan yang buruk. Pengukuran kinerja yang baik harus konsisten di seluruh organisasi. Semua manajer di dalamnya harus mempertahankan tingkat perbandingan standar. Pengukuran kinerja melibatkan sejumlah persyaratan untuk mencerminkan perilaku penerapan berbagai karakteristik dan ukuran secara teknis. Beberapa ketentuan dapat digunakan, seperti kata kerja yang sangat baik, baik, sedang dan buruk dapat digunakan dengan memberikan angka dari satu hingga empat untuk tingkat kinerja karyawan.

3. *Management*, yaitu evaluasi kinerja untuk karyawan dan menyediakan mekanisme penting bagi manajemen untuk menjelaskan tujuan dan standar kerja serta menciptakan insentif bagi karyawan masa depan. Ini dapat dipahami sebagai platform yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi perusahaan secara keseluruhan melalui peningkatan kinerja karyawan oleh manajer lini.

2.1.3.4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Setiawan (2015:49-50) Untuk mengukur pada kinerja karyawan dapat digunakan dalam beberapa dimensi kinerja, yaitu:

1. Kuantitas (*Quantity*)

Produk yang dihasilkan dapat ditampilkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas (*Quality*)

Proses menyelesaikan aktivitas atau hasil penyelesaiannya mendekati level sempurna.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Suatu kegiatan yang dapat menyelesaikan kegiatannya atau hasil produksi yang dapat diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan, sambil mengoordinasikan hasil dari produk lain, dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas Biaya (*Cost effectiveness*)

Tingkatan sumber daya organisasi seperti keuangan, tenaga kerja, teknologi dan bahan baku yang dapat dimaksimalkan dalam arti mencapai laba tertinggi atau mengurangi kerugian yang ditimbulkan oleh setiap unit atau contoh penggunaan sumber daya yang ada.

5. Hubungan Antar Perseorangan (*Interpersonal Impact*)

Tingkatan seorang karyawan dapat membangun rasa saling menghormati, niat baik, dan kerja sama antara satu karyawan dan karyawan lainnya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam meninjau penelitian sebelumnya, jurnal lengkap yang akan mendukungnya akan dibahas sebagai dasar untuk diskusi penelitian sebelumnya. Penjelasan dan penjelasan dari penelitian sebelumnya dapat dibagi menjadi beberapa bagian: motivasi kerja dan kepuasan karyawan. Berikut ini akan dinyatakan dalam hasil penelitian sebelumnya yang akan digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian ini. Menurut topik, dengan studi sebelumnya, peneliti menjadikannya referensi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya. Akbar (2014)	Kemampuan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai	1. Terdapat bukti signifikan adanya pengaruh positif kemampuan pegawai negeri sipil berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya.

			<p>2. Analisis dan pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa motivasi pegawai negeri sipil tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya.</p> <p>3. Terdapat bukti signifikan adanya pengaruh positif kepuasan kerja pegawai negeri sipil terhadap peningkatan kinerja pegawai negeri sipil di Kecamatan Tambaksari Surabaya.</p>
2	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Sahlan (2015)</p>	<p>Lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan</p>	<p>1. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.</p> <p>2. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.</p> <p>3. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.</p> <p>4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi</p>
3	<p><i>Impact of Employee's Job Satisfaction on Organizational Performance</i> Latif (2013)</p>	<p><i>Job Satisfaction, Organizational Performance.</i></p>	<p><i>This research study is about compensation and productivity. The total compensation solution is based on a reconsidering of employee compensation and</i></p>

			<i>investment systems into an employee-driven system for enhancing staff satisfaction and organizational performance.</i>
4	<i>The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan</i> Zameer (2014)	<i>Motivation, Employee's Performance</i>	<i>study is used to examine the relationship between motivation and employees performance in beverage industry. Results from present study suggest that if beverage industry (Coke, Pepsi and Gorment etc.) motivate their employee's by using these tools such as job enrichment, job security, reasonable salary and other additional incentives then the employee's performance automatically increased and industry achieve their goals easily.</i>
5	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar Riana (2015)	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar 3. Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu

2.3. Kerangka Pemikiran

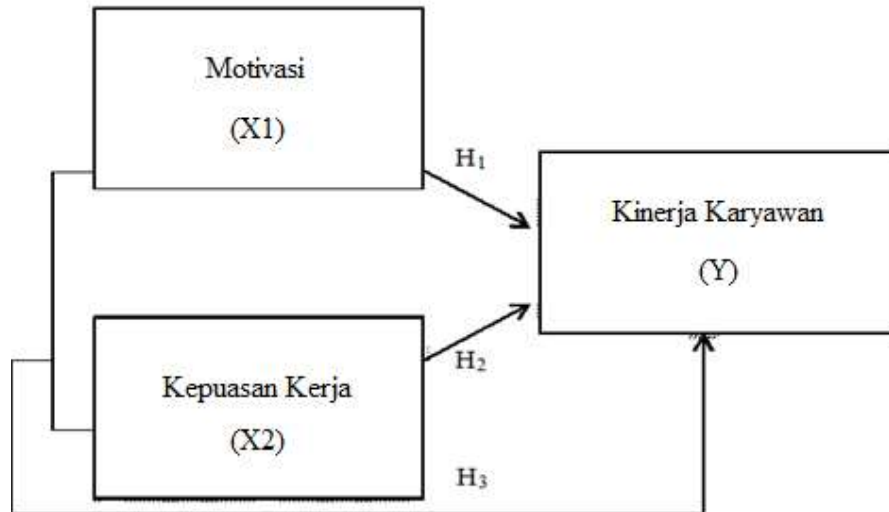
2.3.1. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam

Menurut Akbar (2014:4-5) Motivasi untuk bekerja akan terjadi, menghasilkan kinerja positif yang terkait dengan faktor internal dan eksternal. Ketika kondisi eksternal menyebabkan ketidakpuasan di antara karyawan tidak puas atau disebut faktor *hygiene*, pada saat yang sama ketika kondisi internal yang benar dapat menciptakan motivasi yang kuat untuk dapat menciptakan hasil yang baik, puas atau disebut motivasi. Oleh karena itu, kepuasan adalah respon terhadap kondisi nyata dan esensi pekerjaan apakah memenuhi harapannya atau tidak. Karena itu, ketika diikuti akan ada lebih banyak motivasi dan efisiensi yang berarti kepuasan yang tinggi bisa sangat terkait dengan pekerjaan mereka.

2.3.2. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam

Menurut Akbar (2014:4) bahwa ketidakpuasan adalah meningkatkan sirkulasi, absensi dan tingkat pekerjaan. Yang berarti bahwa kepuasan kerja akan mengurangi ketidakstabilan karyawan dalam bekerja, meningkatkan jumlah partisipasi dan kinerja, kepuasan kemampuan karyawan untuk menciptakan perilaku yang mempengaruhi pekerjaan perusahaan. Perbedaan dalam kepuasan kerja antar departemen, organisasi dapat digunakan untuk menentukan penyebab masalah, seperti penyebab yang mengurangi produktivitas.

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.
- H2: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.
- H3: Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut Sanusi (2017:13) Desain penelitian adalah desain yang harus dipersiapkan sebelum penelitian. Secara umum, desain penelitian akan ditempatkan diawal materi tentang "metode penelitian" dengan harapan bahwa itu akan dapat memberikan panduan atau arahan sistematis kepada para peneliti tentang kegiatan yang akan diperlukan. Lakukan ketika sudah selesai Terkait dengan penjelasan yang terdapat dalam desain penelitian, biasanya penjelasan singkat tentang metode yang digunakan Misalnya, penjelasan tentang hubungan antara variabel dan ukuran populasi dan contoh setelah teknik pengambilan sampel yang memilih metode pengumpulan data, alat analisis data digunakan, dan sebagainya. Dalam uraian singkat ini, pada akhirnya dapat dikategorikan sebagai penelitian. Untuk melanjutkan, yaitu desain, penelitian deskriptif atau penjelasan atau penelitian lainnya

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang diterapkan pada metode kuantitatif, yaitu model penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi yang diperlukan terlebih dahulu, kemudian mengolah dan menganalisis untuk merangkum atau memahami kondisi atau masalah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei, yang merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan sampel populasi staf tetap dari pekerja bagian PT Winsen Kencana Perkasa di kota Batam menggunakan teknik kuesioner.

3.2. Operasional Variabel

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

3.2.1. Variabel Independen

Menurut Sanusi (2017:40) Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau kemunculan variabel (terkait). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).

1. Motivasi (X_1)

Menurut Yulanda (2017:78) Motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi pada orang yang mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dalam studi ini, ada tiga indikator yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi

Gaya penggerak yang mendorong semangat bekerja seseorang untuk menciptakan kreativitas dan membimbing semua kemampuan dan energi mereka untuk mencapai kinerja kerja yang maksimal.

b. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan untuk menjadi kekuatan pendorong akan memotivasi semangat kerja pada karyawan.

c. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan perlu merangsang dan memotivasi karyawan untuk bekerja dan membimbing mereka semua untuk mencapai kekuatan atau reputasi yang baik.

2. Kepuasan Kerja (X_2)

Menurut Sahlan (2015:54) Kepuasan kerja adalah individu. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang digunakan dengannya. Dalam penelitian ini, Menurut Komara (2014:78-79), adapun indikator dalam kepuasan kerja adalah:

a. Pembayaran, seperti Insentif/ Tunjangan

Karyawan membutuhkan sistem kompensasi dan kebijakan promosi yang dianggap adil, dan kebijakan ini tidak diragukan lagi konsisten dengan harapan mereka. Jika insentif dianggap adil menurut persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah masyarakat, maka kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

b. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan lebih sering menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk mengambil keuntungan dari kemampuan mereka, keterampilan, kebebasan, dan umpan balik pada kemajuan pekerjaan

mereka. Fitur-fitur ini membuat pekerjaan lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang bisa terjadi membosankan, tetapi terlalu banyak tantangan juga bisa membuat karyawan menjadi frustrasi.

c. Rekan Kerja

Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan itu juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa rekan kerja yang ramah dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

d. Promosi Pekerjaan

Promosi terjadi ketika karyawan pindah dari tempat kerja ke tempat yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan tingkat organisasi. Pada saat ini, karyawan dipromosikan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan tanggung jawab mereka. Sebagian besar karyawan aktif karena merupakan promosi yang memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawannya sebanyak mungkin.

e. Kepenyeliaan (*Supervisi*)

Supervisi memainkan peran penting dalam manajemen. *Supervisi* berhubungan langsung dengan karyawan dan mempengaruhi pekerjaan karyawan. Secara umum, karyawan lebih mau menerima secara adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan mereka.

3.2.2. Variabel Dependen

Menurut Sanusi (2017:40) Variabel dependen atau variabel terkait adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil karena adanya variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah efisiensi karyawan (Y).

1. Kinerja Karyawan

Menurut Ghozali (2017:133) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada berbagai departemen untuk menemukan tingkat keberhasilan kinerja organisasi terkait dengan visi yang diterapkan oleh organisasi, termasuk pengakuan dampak positif dan negatif dari kebijakan Pengoperasian. Dalam penelitian ini, menurut Setiawan (2015:49-50) Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

a. Kuantitas (*Quantity*)

Produk yang dihasilkan dapat ditampilkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

b. Kualitas (*Quality*)

Proses menyelesaikan aktivitas atau hasil penyelesaiannya mendekati level sempurna.

c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Suatu kegiatan yang dapat menyelesaikan kegiatannya atau hasil produksi yang dapat diselesaikan pada waktu yang sudah ditentukan, sambil mengoordinasikan hasil dari produk lain, dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

d. Efektivitas Biaya (*Cost effectiveness*)

Tingkatan sumber daya organisasi seperti keuangan, tenaga kerja, teknologi dan bahan baku yang dapat dimaksimalkan dalam arti mencapai laba tertinggi atau mengurangi kerugian yang ditimbulkan oleh setiap unit atau contoh penggunaan sumber daya yang ada.

e. Hubungan Antar Perseorangan (*Interpersonal Impact*)

Tingkatan seorang karyawan dapat membangun rasa saling menghormati, niat baik, dan kerja sama antara satu karyawan dan karyawan lainnya.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi (X ₁)	Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan akan prestasi 2. Kebutuhan akan afiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan 	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X ₂)	Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembayaran, seperti Insentif/ Tunjangan 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan Kerja 4. Promosi Pekerjaan 5. Kepenyeliaan (<i>Supervisi</i>) 	Skala Likert

Kinerja Karyawan (Y)	suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas (<i>Quantity</i>) 2. Kualitas (<i>Quality</i>) 3. Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>) 4. Efektivitas Biaya (<i>Cost effectiveness</i>) 5. Hubungan Antar Perseorangan (<i>Interpersonal Impact</i>) 	Skala Likert
----------------------	---	--	--------------

Sumber: Peneliti 2018

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sanusi (2017:87) Populasi adalah Semua koleksi elemen menunjukkan beberapa karakteristik yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Oleh karena itu, kumpulan elemen akan menunjukkan angka, sedangkan beberapa karakteristik menunjukkan karakteristik koleksi. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap dari 125 orang di PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.

3.3.2. Sampel

Menurut Sanusi (2017:87) Para peneliti biasanya melakukan pemilihan bagian-bagian elemen populasi dengan harapan hasil seleksi tersebut dapat mencerminkan semua karakteristik yang ada. Elemen adalah subjek di mana

pengukuran dilakukan. Bagian dari elemen populasi yang dipilih disebut *sampling*.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2014:85) Sampel Jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota/karyawan populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 125 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data, dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pesan tertulis kepada responden.

Dalam pengukurannya, setiap responden ditanya tentang pendapatnya tentang pertanyaan atau pernyataan dengan skala penilaian dari 1 hingga 5.

Tabel 3.2 Skala *Likert*

Skala <i>Likert</i>	Kode	Nilai
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sanusi (2017:102)

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sanusi (2017:106) Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai pengaturan. Berbagai sumber dan metode. Jika dilihat dari pengaturan, data dapat dikumpulkan di laboratorium menggunakan metode berbasis rumah dengan berbagai responden. Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selain itu, jika dilihat dari segi metode atau teknik, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan wawancara, survei, observasi dan kombinasi ketiganya.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner Teknik yang menggunakan kuesioner dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pesan tertulis kepada responden. Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarkan kepada karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.

3.5. Metode Analisis Data

Data penelitian ini menggunakan program dalam menganalisis pengaruh antar variabel yaitu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sanusi (2017:125) Analisis Deskriptif adalah Statistik digunakan untuk menganalisis data dengan menjelaskan atau menggambarkan data yang dikumpulkan karena mereka tidak bermaksud membuat kesimpulan umum atau kesimpulan umum.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut Sanusi (2017:136) Uji validitas adalah instrumen yang ditentukan oleh korelasi, skor yang diterima dari setiap item atau urutan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari pertanyaan atau skor total pesanan. Jika skor masing-masing pertanyaan secara signifikan berkorelasi dengan skor total pada tingkat alpha yang tepat (misalnya 1%), dapat dikatakan bahwa alat pengukur benar. Di sisi lain, jika hubungannya tidak benar, maka disebut tidak *valid*. Validitas yang diperoleh dengan cara diatas dikenal dengan validitas konstruk (*construct validity*). Rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus 3.1 Korelasi *Pearson Product Moment*

Sumber: Sanusi (2017:138)

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

X = Skor Butir

Y = Skor Total Butir

N = Jumlah Sampel (Responden)

Selanjutnya, nilai r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas $(n-2)$. Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau pernyataan itu valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sanusi (2017:143) Perhitungan reliabilitas instrumen yang ditentukan oleh skor korelasi yang diperoleh dari setiap item atau urutan dengan skor total. Skor total adalah jumlah pertanyaan atau skor total pesanan. Jika skor masing-masing pertanyaan secara signifikan terkait dengan skor total pada tingkat alpha yang tepat (Misalnya, 1%) dapat dikatakan bahwa alat pengukur benar. Di sisi lain, jika hubungan tidak penting, alat pengukur tidak benar.

Skor total kedua bagian terkait dengan rumus korelasi momen. Ada juga koefisien korelasi produk yang dibuat dalam formula. *Spearman-Brown* Yang memiliki rumus sebagai berikut:

$$r_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1 + r_{pm}}$$

Rumus 3.2 *Spearman-Brown*

Sumber: Sanusi (2017:156)

Di mana:

r_{sb} = Nilai Reliabilitas *Instrument*

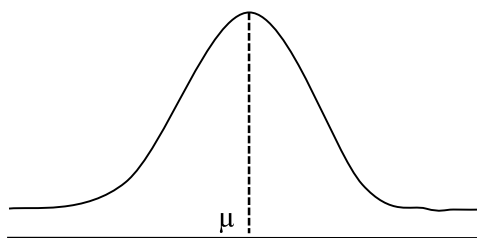
r_{pm} = Nilai Korelasi *Product Moment*

Langka berikutnya adalah nilai koefisien hasil perhitungan dikonsultasikan dengan nilai koefisien korelasi dalam tabel pada tingkat alfa tertentu. Jika nilai koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai tabel, maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012:61-62) Tes ini dilakukan untuk menentukan apakah nilai residu (Perbedaan yang ada) dipelajari dengan distribusi normal atau abnormal. Nilai residu yang terdistribusi normal adalah kurva, yang, jika dijelaskan, akan berubah menjadi bel, kurva berbentuk lonceng seperti kurva di bawah ini.



Gambar 3.1 *Bell- Shaped Curve*

Kurva di kedua sisi meluas hingga tak terbatas. Satu data dikatakan abnormal jika ada sejumlah besar data atau biasanya terlalu kecil.

Untuk penelitian yang perlu dipertimbangkan adalah bahwa tes ini dilakukan jika data dalam urutan ukuran, periode waktu atau rasio dan

menggunakan metode analisis parameter jika data tidak didistribusikan secara normal dan ukuran sampel kecil. Menentukan atau memesan metode analisis yang paling tepat.

3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2010:83-84) Heteroskedastisitas adalah situasi dengan perbedaan varian dari yang lain untuk semua pengamatan dalam model regresi Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada varians dalam varian nilai residu dalam model regresi. Prasyarat yang harus diikuti dalam model regresi adalah kurangnya beberapa metode pengujian, termasuk *Rho's Spearman*, pengujian *Glejser*, pengujian *Park*, dan pola grafik regresi. Dalam diskusi ini, akan ada uji heteroskedastisitas Dengan menggunakan uji *Rho Spearman* yang terkait dengan nilai-nilai yang tersisa (nilai-nilai Non-standar) dengan masing-masing variabel independen. Jika pentingnya korelasi kurang dari 0.05, maka pola regresi akan menyebabkan masalah.

3.5.3.3. Uji Multikolinearitas

Menurut Wibowo (2012:87) Dalam persamaan regresi berganda tidak boleh terjadi, yang berarti bahwa tidak boleh ada hubungan sempurna atau hubungan antara variabel independen yang membentuk persamaan. Jika model persamaan adalah gejala hubungan multi-level, itu berarti bahwa variabel independen terkait.

Gejala multikolinieritas Dapat diketahui melalui tes yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang muncul dari gejala multikolinieritas Apakah

itu terjadi? Salah satu dari banyak cara untuk memeriksa perbedaan warna adalah dengan menggunakan atau melihat alat uji yang disebut Variance Inflation Factor (VIF).

Caranya adalah dengan melihat nilai dari setiap variabel yang independen dari variabel berdasarkan instruksi untuk melihat apakah variabel independen terkait dengan variabel independen lainnya. Itu bisa dilihat tergantung pada nilai VIF, Bahwa tidak ada gejala antara variabel independen.

Metode lain yang bisa digunakan adalah membuat hubungan antar variabel independen. Jika koefisien korelasi antara variabel independen tidak melebihi 0,5, dapat disimpulkan bahwa model persamaan tidak memiliki keanekaragaman hayati.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2017:134) Regresi linier berganda secara umum merupakan perpanjangan dari regresi linier sederhana yang meningkatkan jumlah variabel independen yang sebelumnya hanya memiliki satu atau dua variabel independen. Oleh karena itu, banyak regresi linier ditunjukkan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Sumber: Sanusi (2017:136)

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

e = Variabel Pengganggu

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Menurut Sanusi (2017:140) Koefisien determinasi (R²) Sering disebut koefisien keputusan berganda, yang hamper mirip dengan r, tetapi kedua fungsinya berbeda (Kecuali regresi linier sederhana). R² menggambarkan proporsi perubahan dalam variabel menurut (Y), yang dijelaskan oleh variabel independen bersama-sama, sementara r² mengukur nilai yang baik sesuai dengan persamaan regresi. Yaitu, memberikan persentase semua perubahan dalam variabel sesuai dengan (Y) yang hanya dijelaskan oleh satu variabel independen (X).

3.5.5. Uji Hipotesis

Dalam melakukan suatu penelitian, biasa terdapat dua uji Hipotesis yaitu Hipotesis Nul dan Hipotesis Alternatif. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh motivasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji.

3.5.5.1. Uji t (Parsial)

Menurut Sanusi (2017:124) Korelasi parsial digunakan untuk menganalisis atau menguji hipotesis jika peneliti ingin mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen berdasarkan variabel yang mengendalikan salah satu variabel independen. Pengujian hubungan parsial dapat dilakukan dengan rumus berikut, di mana X^2 adalah variabel kontrol.

$$R_{yx1, x2} = \frac{r_{yx1} - r_{yx2} \cdot r_{x1, x2}}{\sqrt{1 - r_{x1x2}^2} \sqrt{1 - r_{yx2}^2}}$$

Rumus 3.4 Uji t / Uji Korelasi Parsial

Sumber: Priyatno (2010:22)

Di mana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Kepuasan Kerja

Hipotesis Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. H_0 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.
2. H_a = Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.

Kriteria pengambilan Hipotesis sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Jika nilai signifikansi $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Jika t hitung $> t$ tabel maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

3.5.5.2. Uji F (Simultan)

Menurut Priyatno (2010:67) Uji F penting menunjukkan bahwa perubahan variabel seperti yang dijelaskan oleh persentase variabel independen bersama-sama benar dan tidak disebabkan oleh peluang.

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

Rumus 3.5 Uji F

Sumber: Priyatno (2010:67)

Di mana:

R^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Data atau Kasus

k = Jumlah Variabel Independen

Hipotesis Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

1. H_0 = Faktor Psikologi dan Faktor Sosial tidak berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian.
2. H_a = Faktor Psikologi dan Faktor Sosial berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian.

Kriteria pengambalian Hipotesis sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Apabila F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak.
4. Apabila F hitung $< F$ tabel maka H_0 diterima.

3.6. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan pada PT Winsen Kencana Perkasa yang berlokasi di Komplek Ruko Batam Center Indah Blok C 7-8. Pemilihan lokasi dilakukan karena lokasi perusahaan terletak di daerah tersebut, sehingga penulis ingin mengetahui adanya Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Winsen Kencana Perkasa di Kota Batam.

3.7. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan mulai bulan September 2018 sampai dengan Februari 2019. Jadwal penelitian ini meliputi pengajuan judul,

pengumpulan data; pengolahan data; analisis dan pembahasan; serta saran dan kesimpulan.

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Minggu													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Penentuan Judul	■	■												
2	Pembuatan Proposal		■	■	■										
3	Penyusunan Penelitian			■	■	■	■	■	■	■					
4	Penyebaran Kuesioner										■	■	■		
5	Penyelesaian Skripsi												■	■	■

Sumber: Peneliti 2018