

**PENGARUH MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT CSI PASIFIK INDONESIA
DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI
VARIABEL *MODERATING*
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh :
Erna
150910131

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT CSI PASIFIK INDONESIA
DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI
VARIABEL *MODERATING*
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Erna
150910131**

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

SURAT PERNYATAAN OTORITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Erna

NPM / NIP : 150910131

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CSI PASIFIK INDONESIA DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI VARIABEK MODERATING DI KOTA BATAM”

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

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan 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, 09 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

Erna

150910131

**PENGARUH MOTIVASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT CSI PASIFIK INDONESIA
DENGAN LAMA KERJA SEBAGAI
VARIABEL *MODERATING*
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh
Erna
150910131**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 09 Agustus 2019

Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com.

Pembimbing

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan, Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian serta diharuskan memenuhi hak-hak mereka. PT CSI Pasifik Indonesia adalah perusahaan distribusi yang didirikan pada tahun 2015, dan ditunjuk secara eksklusif sebagai distributor eksklusif untuk memasarkan lampu *LED* dari anak perusahaan *Real Faith Enterprise Group (Guangdong Real Faith Company Co., Ltd - China)*, untuk seluruh wilayah Indonesia. Awalnya PT CSI Pasifik Indonesia memusatkan perhatian pada pemasaran lampu *LED* untuk kapal nelayan dengan memasangnya di beberapa kapal penangkap ikan di Jakarta, Juwana, Denpasar, Tanjung Balai, Balai Asahan, dan Tanjung Pinang. Dan pelan-pelan pemilik kapal mulai beralih dari lampu konvensional ke lampu *LED*. Kini CSI Pasifik Indonesia mulai fokus dalam proyek lampu *LED* untuk lampu jalan dan bangunan dengan mengadopsi sistem *SMART LED* yang menggunakan "internet barang". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT CSI Pasifik Indonesia dengan lama kerja sebagai variabel *moderating*. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh. Variabel independen yang digunakan adalah motivasi dan kepuasan kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja karyawan. Variabel *moderating* yang digunakan adalah lama kerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 117 responden dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam skripsi ini dengan menggunakan program *IBM SPSS statistic* versi 21. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dengan lama kerja sebagai *moderating* memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, lama kerja tidak mampu memoderari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci - Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Lama Kerja.

ABSTRACT

Human resources are one of the most important assets in a company, human resources must be managed optimally and given attention and must fulfill their rights. PT CSI Pasifik Indonesia is a distribution company founded in 2015, and was appointed exclusively as an exclusive distributor to market LED lights from its subsidiary Real Faith Enterprise Group (Guangdong Real Faith Company Co., Ltd - China), for the entire territory of Indonesia. Initially PT CSI Pasifik Indonesia focused on marketing LED lights for fishing vessels by installing them on several fishing vessels in Jakarta, Juwana, Denpasar, Tanjung Balai, Balai Asahan, and Tanjung Pinang. And slowly the shipowners began to switch from conventional lights to LED lights. Now CSI Pacific Indonesia is starting to focus on LED lighting projects for street lights and buildings by adopting a SMART LED system that uses "internet goods". The purpose of this study was to find out and explain the effect of motivation and job satisfaction on the performance of PT CSI Pasifik Indonesia employees with long working hours as a moderating variable. The sampling technique used is saturated sampling. The independent variables used are motivation and job satisfaction. The dependent variable used is employee performance. The moderating variable used is the length of work. The sample used in this study amounted to 117 respondents by distributing questionnaires. The analysis technique used in this paper uses the IBM spss statistical version 21 program. The results of the study indicate that motivation and job satisfaction with long working hours influence employee performance. In addition, the length of work is not able to moderate job satisfaction on employee performance.

Keywords - *Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Length Of Work.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang menjadi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran selalu penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan 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. Ibu Rizki Tri Anugerah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagan, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam
4. Ibu Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam, yang telah membantu dan memberikan ilmunya selama penulis menjadi mahasiswa Universitas Putera Batam.
6. Seluruh karyawan PT CSI Pasifik Indonesia yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian.
7. Orang tua peneliti yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, dan perhatian yang luar biasa sangat berarti bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis baik berupa saran maupun kritik.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi mahasiswa Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam untuk Masa yang akan datang. Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 09 Agustus 2019

Erna
150910131

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah	8
1.4. Rumusan Masalah	9
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	10
1.6.1. Manfaat Teoritis	10
1.6.2. Manfaat Praktis	10
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Tinjauan Pustaka	12
2.1.1. Motivasi	12
2.1.2. Kepuasan Kerja	17
2.1.3. Lama Kerja	21
2.1.4. Kinerja Karyawan	23
2.2. Penelitian Terdahulu	33
2.3. Kerangka Pemikiran	34
2.4. Hipotesis	37
BAB III	39
METODE PENELITIAN	39
3.1. Desain Penelitian	39
3.2. Operasional Variabel	39
3.3. Populasi dan sampel	42
3.3.1. Populasi	42
3.3.2. Sampel	43
3.4. Teknik dan Alat pengumpulan Data	43
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data	43
3.4.2. Alat Pengumpulan Data	45

3.5. Metode Analisis Data	46
3.5.1. Analisis Deskriptif	46
3.5.2. Uji Kualitas Data	47
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	48
3.5.4. Uji Pengaruh	50
3.5.5. Uji Hipotesis	51
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian	53
3.6.1. Lokasi Penelitian	53
3.6.2. Jadwal Penelitian	54
BAB IV	55
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1. Profil Responden	55
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja	56
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	57
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Usia	58
4.2. Hasil Penelitian.....	60
4.2.1. Analisis Deskriptif	60
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data	67
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	72
4.2.4. Uji Asumsi Klasik	75
4.2.5. Uji Pengaruh	77
4.2.6. Uji Hipotesis	80
4.3. Pembahasan.....	83
BAB V	87
SIMPULAN DAN SARAN.....	87
5.1. Simpulan	87
5.2. Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	
LAMPIRAN 1. PENDUKUNG PENELITIAN	
LAMPIRAN 2. DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN 3. SURAT KETERANGAN PENELITIAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar 4. 1 Diagram Pie Jenis Kelamin	56
Gambar 4. 2 Diagram Pie Lama Kerja	57
Gambar 4. 3 Diagram Pie Pendidikan	58
Gambar 4. 4 Diagram Pie Pendidikan	59
Gambar 4. 5 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	73
Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram	73
Gambar 4. 7 Hasil Uji Heterokedastistas Grafik <i>Scaterplot</i>	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Daftar Jumlah Jabatan Karyawan di PT CSI Pasifik Indonesia	4
Tabel 2. 1	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1	Indikator Variabel Penelitian.....	42
Tabel 3. 2	Skala <i>Likert</i>	44
Tabel 3. 3	Rentang Skala.....	47
Tabel 3. 4	Jadwal Penelitian.....	54
Tabel 4. 1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4. 2	Profil Responden Berdasarkan Lama Kerja	56
Tabel 4. 3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4. 4	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4. 5	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi (X1).....	60
Tabel 4. 6	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	62
Tabel 4. 7	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Lama Kerja (X3)	63
Tabel 4. 8	Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Kerja(Y)	65
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)	68
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja(X2).....	68
Tabel 4. 11	Hasil Uji Validitas Lama Kerja (X3)	69
Tabel 4. 12	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel 4. 13	Hasil Uji Reabilitas Motivasi (X1).....	70
Tabel 4. 14	Hasil uji reabilitas kepuasan kerja (X2).....	70
Tabel 4. 15	Hasil Uji Reabilitas Lama Kerja (X3).....	71
Tabel 4. 16	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel 4.17	Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Untuk Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	74
Tabel 4. 18	Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Untuk Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 4.19	Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Untuk Lama Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 4. 20	Hasil Uji <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	75
Tabel 4. 21	Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4. 22	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4. 23	Hasil Uji <i>R Square</i>	80
Tabel 4. 24	Hasil Uji-t	81
Tabel 4. 25	Hasil Uji F	82

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	46
Rumus 3. 2 Uji Validitas	47
Rumus 3. 3 Regresi berganda Linear	51
Rumus 3. 4 Uji t	52
Rumus 3. 5 Uji F	52
Rumus 3. 6 Koefisien determinasi (R^2).....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 – <i>Curriculum Vitae</i>	94
Lampiran 2 – Kuesioner Penelitian	95
Lampiran 3 – Hasil Kuesioner.....	97
Lampiran 4 - Hasil Uji Spss	103
Lampiran 5 – Tabel R.....	117
Lampiran 6 – Tabel T	121
Lampiran 7 – Tabel F	125
Lampiran 8 – Surat Permohonan Izin Penelitian.....	132
Lampiran 9 – Surat Penerimaan Izin Penelitian	133

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Menurut luthfi (2014 : 2) sumber pada era globalisasi ini, persaingan bisnis terjadi diantara perusahaan-perusahaan baik dalam lingkup lokal, regional dan global. Ditambah dengan perkembangan informasi dan teknologi yang membuat persaingan antar perusahaan menjadi semakin tegang. Setiap perusahaan perlu meningkatkan kualitasnya untuk mempertahankan keunggulan kompetitif didalam persaingan. Keunggulan tersebut dapat tercapai melalui adanya faktor-faktor pendukung seperti modal, bahan baku, mesin, serta sumber daya manusia yang berkualitas optimal.

Menurut luthfi (2014 : 2) sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aset terpenting perusahaan dalam aset yang lain, karena sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong utama organisasi perusahaan atau penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian serta diharuskan memenuhi hak-hak mereka, selain itu sumber daya manusia merupakan wirausaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan harap mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang dan yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai berdasarkan pada tujuan organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan tempat individu itu bekerja.

Menurut Luthfi (2014: 2) setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong ini yang disebut motivasi. Motivasi karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia dapat dengan mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang mereka inginkan. Masalah motivasi dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain juga dalam upaya untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemberian motivasi pada karyawan dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang tujuannya. Faktor pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri karyawan adalah adanya kebutuhan-kebutuhan atau permintaan yang harus dipenuhi. Tiap karyawan memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Karyawan yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih keras yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Salah satu bentuk usaha untuk mendorong untuk peningkatan penjualan produk dari perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberdayaan tenaga kerja dan kinerja yang baik, dengan demikian akan diperoleh karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik, tergantung pada kemampuan dan jenis pekerjaan

yang diberikan itu pasti akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga dapat mendorong peningkatan penjualan produk (Luthfi, 2014 : 2).

PT CSI Pasifik Indonesia adalah perusahaan distribusi yang didirikan pada tahun 2015, dan ditunjuk secara eksklusif sebagai distributor eksklusif untuk memasarkan lampu LED dari anak perusahaan *Real Faith Enterprise Group (Guangdong Real Faith Company Co., Ltd - China)*, untuk seluruh wilayah Indonesia.

Awalnya PT CSI Pasifik Indonesia memusatkan perhatian pada pemasaran lampu *LED* untuk kapal nelayan dengan memasangnya di beberapa kapal penangkap ikan di Jakarta, Juwana, Denpasar, Tanjung Balai, Balai Asahan, dan Tanjung Pinang. Dan pelan-pelan pemilik kapal mulai beralih dari lampu konvensional ke lampu *LED*, dan menikmati penghematan bahan bakar diesel.

Kini CSI Pasifik Indonesia mulai fokus dalam proyek lampu *LED* untuk lampu jalan dan bangunan dengan mengadopsi sistem *SMART LED* yang menggunakan "internet barang", yang memungkinkan setiap lampu memberikan laporan real time, dan dapat dipantau dari mana saja dan kapan saja dengan menggunakan *gadget*, seperti *smartphone*, *iPad*, dan laptop (*Integrated Lighting Management*).

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Jabatan Karyawan di PT CSI Pasifik Indonesia

No.	Jabatan	Jumlah
1.	Manajer	1
2.	HRD	3
3.	Finance	5
4.	Accounting	8
5.	Logistic	5
6.	IT	3
7.	Operator	19
8.	Receptionist	2
9.	Gudang	38
10.	Sales	15
11.	Security	5
12.	Supir	13
Jumlah		117

Sumber : PT CSI Pasifik Indonesia tahun 2016 & 2017

Dari tabel 1.1 dapat dilihat jumlah total karyawan di PT CSI Pasifik Indonesia sebanyak 117 orang yang telah berkerja selama 2 tahun pada perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan juga dipengaruhi dari karyawan – karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus. PT CSI Pasifik Indonesia selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja yang bagus akan memberi pengaruh positif bagi dalam perusahaan maupun luar perusahaan.

Jika seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga melakukan segalanya untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu tidak mengikuti arah yang diinginkan perusahaan, maka upaya tersebut yang telah mencoba tidak menghasilkan produktivitas yang diharapkan oleh perusahaan (Timothy, 2017: 1).

Panjangnya pekerjaan ini adalah biografi terakhir dari konsep karakter unik yang dipelajari dengan baik. Berbicara tentang masa kerja tentu terkait

dengan masa kerja organisasi. Sebagai hasil dari penelitian yang luas tentang hubungan antara masa kerja dan produktivitas, ada hubungan positif antara penelitian senior dan produktivitas karyawan. Penelitian yang mengaitkan hubungan antara jam kerja dan absensi sangat dekat (Wijayanti, 2016 : 2).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan antara perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas yang memang dibutuhkan oleh karyawan yang bersangkutan (Timothy, 2017: 1).

Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi jika pekerjaan yang dilakukan tidak konsisten dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini telah menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya pemogokan kerja, peningkatan absensi karyawan, penurunan kinerja karyawan dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Para pimpinan harusnya memahami apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus atau gaji yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Dengan cara ini para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak berjalan pekerjaan dengan baik (Timothy, 2017: 1).

Ada beberapa orang selalu bersemangat untuk penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang sesuai. Dengan kata lain

Kinerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi yang baik juga dapat mendukung keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Aprianto, 2018: 5).

Organisasi yang kuat memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mempertahankan kepuasan kerja karyawan sehingga memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang telah ditetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan. Semua orang yang ada di tempat kerja berharap memperoleh kepuasan dari tempat yang dia bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan masalah pribadi karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam diri setiap individu (Akbar, 2016 : 80).

Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan perusahaan dengan komitmen yang tinggi dan ia akan terus berusaha meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung berpikir pekerjaan itu merupakan hal yang menjenuhkan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan asal-asalan dan tidak sepenuh hati. Kepuasan kerja terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh dimensi-dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan kurangnya komitmen mereka terhadap perusahaan seperti sering absen, produktivitas rendah, tingginya tingkat kerusakan, pergantian karyawan,

timbul kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir untuk mogok kerja (Akbar, 2016 : 80).

Kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan merupakan pertimbangan penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawan yang bekerja di PT CSI Pasifik Indonesia. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional yang membuat karyawan merasa ingin tetap berada di perusahaan untuk ikut berjuang mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja guna memenuhi tuntutan dari perusahaan. Selain kepuasan kerja, terdapat faktor komitmen organisasional yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu sangat penting bagi manajer perusahaan untuk memperhatikan pada ketiga faktor tersebut (Akbar, 2016 : 80).

Aktivitas untuk menemukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi adalah penilaian terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Aktivitas ini lazimnya disebut dengan penilaian kinerja atau evaluasi kinerja. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian pekerjaan pegawai. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu akan dapat memandu penetapan kinerja organisasi (Sinambela, 2017 : 488).

1.2. Identifikasi Masalah

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

1. Rendahnya motivasi kerja karyawan di PT CSI Pasifik Indonesia karena kebutuhan dasar belum sesuai.
2. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan Kepuasan karyawan pada PT CSI Pasifik Indonesia karena menentukan imbalan dimana yang dianggap puas bagi seseorang belum tentu puas bagi orang lain.
3. Berkurangnya lama kerja setiap karyawan pada PT CSI Pasifik Indonesia terhadap kinerja karyawan yang belum mencapai pada titik tujuan yang ditentukan.
4. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di PT CSI Pasifik Indonesia karena kurang baik dalam membuat penilaian prestasi karyawan karena motivasi dan kinerja yang diberikan belum cukup.

1.3. Batasan Masalah

Agar Penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas, penulis membatasi penelitian pada karyawan PT CSI Pasifik Indonesia dengan menulis skripsi. Dan variabel dalam penelitian ini terdapat empat variabel penelitian dan meneliti pada beberapa faktor dalam masing-masing variabel yaitu

1. Motivasi (kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki kasih sayang dan Kebutuhan akan penghargaan.)
2. Kepuasan kerja (Faktor pekerjaan itu sendiri, Faktor gaji, Faktor kesempatan atau promosi dan Faktor rekan kerja)
3. Kinerja karyawan (Tingkat kepuasan kerja, Stress lingkungan kerja, Pengembangan karir dan Kompensasi hasil kerja)
4. Lama kerja (Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu dan Kerja sama)

Populasi dalam penelitian ini ada 117 karyawan PT CSI Pasifik Indonesia pada bulan 1 Januari 2019.

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimana terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan?
3. Bagaimana terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan?
4. Bagaimana terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderasi?
5. Bagaimana terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama bekerja sebagai variabel moderasi?

1.5. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis hubungan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh lama kerja.
5. Menganalisis hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh lama kerja.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Pengembangan teori tentang Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan Lama Kerja.
2. Pengembangan konsep tentang tentang Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan dan Lama Kerja.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan perencanaan strategi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT CSI Pasifik Indonesia untuk mencapai kinerja yang maksimal.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor kepuasan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan memperluas wawasan serta pengalaman dalam mengidentifikasi masalah serta pemecahannya khususnya tentang motivasi, kepuasan kerja, lama kerja, dan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Menurut sulistiyani (2018: 277) ada banyak hal yang relatif penting dalam perusahaan tersebut yang berhubungan dengan karyawan, yaitu prestasi dan produktivitas. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan langsung kepada kinerja dan akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu:

- a. Motivasi dari karyawan tersebut
- b. Kemampuan dari pegawai untuk bekerja.

Motivasi akan memberikan dorongan untuk melakukan kerja yang terbaik. Untuk itulah motivasi memiliki peran yang sangat penting. Motivasi sebaiknya diprogramkan oleh organisasi publik, agar dapat memfasilitasi semua pegawai untuk berkembang.

Menurut sulistiyani (2018: 278) di satu sisi motivasi yang diperlukan, namun di sisi lain motivasi itu sulit untuk diwujudkan. Oleh karena itu tidak berlebihan jika disampaikan bahwa, sekalipun motivasi merupakan hal yang benar penting namun, motivasi itu sendiri cukup sulit untuk dilakukan sesuai dengan pernyataan berikut ini:

- a. Motivasi sebagai hal yang penting (*important subject*)
- b. Motivasi sebagai sesuatu hal yang sulit (*puzzling subject*)

Untuk dapat memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa di dalam organisasi publik, akan terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas (Sulistiyani, 2018: 278).

Dilihat secara internal individu memiliki motif yang dipelihara dalam dirinya sebagai motivasi intrinsik. Motivasi ini merupakan hasrat untuk berkembang yang bersumber dari kekuatan internal seseorang. Kuatnya hasrat tersebut akan mendorong seseorang untuk berusaha rendah, maka seseorang tidak akan melakukan upaya untuk maju. Pada kondisi ini sangat diperlukan bantuan eksternal untuk menarik. Biasanya organisasi publik melakukan perencanaan program motivasi yang sifatnya ekstrinsik. Seperti program pemberian bonus atas prestasi yang dicapainya, hadiah sebagai produktivitasnya, promosi sebagai penghargaan terhadap dedikasi yang optimal. Keterlibatan program eksternal ini merupakan bagian yang perlu dipikirkan oleh organisasi publik. (Sulistiyani, 2018: 279).

2.1.1.2. Kepuasan Dan Motivasi

Sering terjadinya *satisfaction* (kepuasan) dan motivasi digunakan secara salah. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan dengan kesimpulan didasarkan pada perbandingan antara apa yang diterima karyawan dari karyawan dan apa yang orang lain harapkan, harapkan, atau harapkan. Sementara masing-masing pegawai secara subyektif menentukan bagaimana memuaskan pegawai tersebut, maka *job satisfaction* (kepuasan kerja) dipengaruhi oleh kerangka referensi sosial.

Sebagai contohnya; seorang pegawai menerima lebih sedikit uang dari apa yang diharapkan namun jika jumlah tersebut juga diterima oleh teman-temannya maka ketidakpuasan tersebut akan dapat terkompensasi. Oleh karena itu, kepuasan bukan hanya penilaian atas jumlah yang diterima dan jumlah rasa terima kasih, atau sudut pandang pribadi, tetapi juga perbandingan, yaitu seberapa banyak dan berapa banyak rasa terima kasih yang diterima rekan kerja. Jika itu adalah agregasi nilai dan pemilihan jumlah dan posisi yang sama dengan yang diterima dan status, itu adalah perasaan kecewa tersebut dapat terkompensasi (Sulistiyani, 2018 :282).

Kepuasan kerja secara umum dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia tempat kerja, dan ingin melakukan suatu perubahan kerja yang berbeda. Keinginan pegawai atau motivasi untuk bekerja biasanya ditunjukkan dengan dukungan aktivitas yang mengarah pada tujuan. Dengan demikian, apa yang disebut dengan motivasi pegawai adalah perilakunya yang diarahkan pada tujuan-tujuan organisasi dan yang memiliki aktivitas-aktivitas yang dengan mudah dapat terganggu (Sulistiyani, 2018 : 282). Meskipun permasalahan kepuasan sebagian telah dijelaskan, tetapi untuk memperoleh gambaran yang secara menyeluruh terhadap hubungan kepuasan dengan motivasi perlu pemahaman untuk lebih lanjut. Istilah kepuasan (*satisfaction*) dan motivasi seringkali diterapkan secara salah. Kepuasan atau ketidakpuasan secara individual pegawai secara subyektif berasal dari kesimpulan yang berdasarkan perbandingan antara apa yang diterima oleh seorang pegawai dari pekerjaan yang dilakukan dengan apa yang diharapkan, diinginkan atau dipikirkan oleh seseorang. Sementara

masing-masing pegawai secara subyektif menentukan bagaimana memuaskan pegawai tersebut, maka *job satisfacton* dipengaruhi oleh kerangka referensi sosial. Sebagai contohnya seorang pegawai menerima uang lebih sedikit nilainya dari apa yang ia harapkan, namun jika jumlah sedikit tersebut juga diterima teman bekerjanya maka ketidakpuasan akan terkompensasikan (Sulistiyani, 2018 : 282).

2.1.1.3.Motivasi Untuk Bekerja

Menurut sulistiyani (2018 : 280-281) upaya untuk memperluas karyawan memiliki berbagai kekuatan pendorong yang terdapat pengaruh efisiensi dan kualitas operasi pemerintah dan sering juga menjadi pusat perhatian terhadap produktivitas. Analisis yang lebih fokus pada kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama:

- a. Keinginan dari pegawai atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang pada kemudian menghasilkan pengusaha pegawai tersebut.
- b. Kemampuan dari seorang pegawai untuk bekerja.

Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya pegawai tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang. Jika kasus ini ditemui, maka pegawai tersebut harus ditingkatkan kemampuannya baik melalui kalur kursus, pendidikan atau pelatihan.

Sedangkan sebaliknya jika pegawai tersebut memiliki kemampuan yang cukup namun tidak mempunyai motivasi yang tinggi, maka kasus ini dapat diselesaikan dengan pemberian *incentive* atau penghargaan. Dengan insentif tersebut maka orang memiliki kemampuan akan termotivasi (Sulistiyani, 2018: 282).

2.1.1.4. Indikator Motivasi

Menurut Bangun (2012: 316-318) terdapat lima pendekatan dalam motivasi berdasarkan kebutuhannya yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan yang pada dasar fisik, seperti makanan, minuman, tempat tinggal, tempat tidur dan lain sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman

Jika kebutuhan fisik terpenuhi, maka ada kebutuhan rasa aman, seperti perlindungan, stabilitas, ketergantungan, dan kebebasan.

c. Kebutuhan rasa memiliki dan kasih sayang

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan rasa untuk dimiliki-miliki dan kasih sayang.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Manusia pasti menginginkan kebutuhan akan penghargaan yang lebih, seperti menghormati orang lain, status, keteneran, reputasi dan sebagainya

e. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan yang disini merupakan tingkatan kebutuhan yang paling tinggi, yaitu mencantumkan keinginan yang terus-menerus.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja seorang pegawai adalah suatu apa yang terlihat yang perlu dicermati oleh suatu pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan yang ketat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya sendiri akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen dalam suatu perusahaan. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan. Apabila pegawai tersebut bergabung ke dalam suatu organisasi, ia akan membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Kepuasan kerja seorang karyawan akan menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan tersebut. Jadi, kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis, dan motivasi mereka (Sinambela, 2017: 301).

Variabel yang sangat variatif yang menyebabkan kepuasan pegawai. Dengan pemahaman yang mendalam tentang kepuasan kerja ini, diharapkan pimpinan dapat mengelola kepuasan pegawai mereka. Kepuasan kerja merupakan

“tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan”. Kepuasan berkaitan dengan sikap pekerja itu sendiri atas pekerjaan yang dipegangnya. Sikap tersebut secara langsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Yang pertama aspek kognitif kepuasan kerja merupakan sebuah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Artinya, pekerja ini yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan, ataupun menuntut. Yang kedua aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaan dia sendiri yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus mempertahankan diposisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin (Sinambela, 2012: 301-302).

2.1.2.2. Teori Kepuasan Kerja

Menurut sinambela (2017: 304) terdapat banyak teori yang membahas kepuasan kerja dalam bentuk teori dengan berbagai kepustakaan sebagai berikut.

a. Teori nilai (*Value Theory*)

Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek perbedaan, maka semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

b. Teori keseimbangan (*Equity Theory*)

Komponen dari teori ini adalah input, pendapatan, orang pembanding, ekuitas dalam ekuitas.

c. Teori perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Yang dalam intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai.

d. Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Kepuasan kerja karyawan tergantung pada apakah kebutuhan karyawan telah dipenuhi atau tidak. Staf akan merasa senang jika mereka mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Semakin banyak kebutuhan karyawan terpenuhi, semakin besar kepuasan dan kepuasan karyawan.

e. Teori pandangan kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi juga bergantung pada pendapat atau sikap suatu kelompok dari para pegawai dianggap sebagai kelompok referensi.

f. Teori dua faktor

Kepuasan kerja tidak terkait dengan kepuasan kebutuhan, tetapi dengan pekerjaan sekelompok pekerja, melalui dimensi terpisah tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja.

2.1.2.3.Indikator Kepuasan Kerja

Menurut timothy (2017: 2) kepuasan karyawan adalah masalah penting terkait dengan produktivitas dan ketidakpuasan karyawan yang sering dikaitkan dengan tuntutan dan klaim yang lebih tinggi. Karyawan dengan tingkat frustrasi yang tinggi lebih cenderung patuh. Kepuasan adalah hasil yang dirasakan

karyawan. Jika karyawan itu senang dengan pekerjaan itu, dia akan merasa betah. Penting untuk memahami bahwa memahami hasil produksi akan menentukan lima penentu kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan:

a. Faktor pekerjaan itu sendiri

Tingkat kepuasan dimana sebuah pekerjaan yang memberikan tugas dengan menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab terhadap pekerjaan sendiri.

b. Faktor gaji

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana upah memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji yang diberikan kepadanya.

c. Faktor kesempatan atau promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman terhadap kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan atau promosi.

d. Faktor supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.

e. Faktor rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan dalam proses sebuah kerjaan.

2.1.3. Lama Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lama Kerja

Panjangnya pekerjaan ini adalah biografi terakhir dari konsep karakter unik yang dipelajari dengan baik. Berbicara tentang masa kerja tentu terkait dengan masa kerja organisasi. Sebagai hasil dari penelitian yang luas tentang hubungan antara masa kerja dan produktivitas, ada hubungan positif antara penelitian senior dan produktivitas karyawan. Penelitian yang mengaitkan hubungan antara jam kerja dan absensi sangat dekat (Wijayanti, 2016 : 2).

Panjang satu orang biasanya 6-10 jam sehari. Sisanya digunakan untuk kehidupan keluarga dan masyarakat, istirahat dan tidur. Memperpanjang jam kerja di luar jam kerja yang panjang umumnya tidak mengarah pada efisiensi, efektivitas, dan produktivitas yang optimal, dan dalam praktiknya, kualitas dan kinerja kerja menurun. Rentang terhadap masalah kesehatan, penyakit dan kecelakaan serta ketidakpuasan. Anda biasanya dapat bekerja 40-50 jam seminggu. Selain itu, sangat mungkin bahwa hal-hal negatif akan muncul dalam pekerjaan yang terlibat dan pekerjaan itu sendiri. Semakin lama Anda bekerja seminggu, semakin besar kemungkinan hal itu terjadi. 40 jam seminggu (waktu kerja) mungkin 5 atau 4 hari kerja, tergantung pada berbagai faktor, tetapi kenyataan bahwa 5 hari seminggu atau 40 jam seminggu berlaku, dan di mana-mana fakta bahwa ini adalah aturannya (Soerdirman Prawirakusumah, 2014 : 411).

2.1.3.2.Indikator Lama Kerja

Menurut irawati (2018 : 5) ada enam indikator dalam lama kerja, yaitu:

a. Tingkat kepuasan kerja

Suasana psikis yang dapat menyenangkan dengan dirasakan oleh pekerja atau pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas tugasnya dalam organisasi dan kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik.

b. Stress lingkungan kerja

Dengan kondisi ketegangan yang dapat menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

c. Pengembangan karir

Pertugasan kepegawaian guna membantu para pegawai merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja. Sehingga pegawai yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan bisa mengembangkan diri secara optimal.

d. Kompensasi hasil kerja

Keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut terhadap organisasi. Kompensasi atau penghargaan bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia bekerja.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian kinerja

Penilaian perkerjaan adalah metode untuk membandingkan berbagai tindakan menggunakan prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan berdasarkan rasio pekerjaan-ke-pekerjaan dan pengambilan keputusan. Hasil penelitian ini disebut hasil dan dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun sistem upah yang adil. Ada beberapa pekerjaan di pekerjaan yang menjelaskan apa yang dilakukan orang dan bagaimana melakukan bisnis untuk mencapai tujuan tertentu. Jika cukup banyak pekerjaan dikumpulkan untuk membenarkan perekrutan, pekerjaan atau posisi dibuat. Dengan demikian, seseorang dapat memutuskan bahwa ada serangkaian tanggung jawab, tugas, kewajiban yang harus dia layani. Oleh karena itu, jumlah pekerjaan untuk organisasi (Sinambela, 2012 : 3).

2.1.4.2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan tugas, bukan mengenai orang. Sedangkan hakikat penilaian pegawai adalah suatu aktivitas yang dilakukan berhubungan tentang kecakapan dan prestasi seseorang pegawai atau tingkat kemampuan dan kecakapan, asalkan isi pekerjaan tetap tidak berubah Baik penilaian perkerjaan maupun penilaian prestasi adalah alat-alat yang dapat digunakan Bersama-sama untuk menentukan upah yang adil berdasarkan baik tingkat pekerjaan maupun prestasi. Sungguhpun demikian, dalam tataran implementasi banyak pegawai tidak menginginkan

dilakukan penilaian kinerjanya, dengan alasan bahwa proses penilaian merepotkan dan melelahkan, tidak percaya atas model penilaian yang dilakukan. Padahal sesungguhnya dengan melakukan penilaian pekerjaan akan diperoleh berbagai manfaat baik bagi pegawai itu sendiri maupun berbagai organisasi, menelaah dan menyajikan dimensi kinerja, mengurai hakikat kinerja pegawai dan kinerja organisasi, serta model dan proses kerja (Sinambela, 2017 : 478).

Penilaian kinerja dapat memotivasi para pegawai jika evaluasi tersebut dapat meyakinkan para pegawai bahwa penilaian yang dilakukan adalah bagian dari apa yang mereka harapkan dihubungkan dengan peningkatan karir mereka. Artinya bahwa penilaian kinerja yang dilakukan akan dihubungkan dengan masa depan mereka (Sinambela, 2017: 489).

Penggunaan metode penilaian antara satu organisasi dengan organisasi lain bisa berbeda-beda. Suatu organisasi mungkin cukup hanya menggunakan satu metode saja, akan tetapi organisasi lainnya mungkin membutuhkan lebih dari satu pendekatan. Dalam bab ini bukan saja hanya menentukan apakah program evaluasi formal harus digunakan, akan tetapi juga program apakah yang harus digunakan dan bagaimanakah menggunakan program tersebut. mengingat pelaksanaan penilaian kinerja itu tidak dapat dihindarkan dan bersifat sedikit banyak subyektif, maka para manajer perlu mengumpulkan informasi yang relevan, teliti, dan cukup lengkap (Sinambela, 2017: 478).

Menurut sinambela (2017 : 479) pelaksanaan penilaian kinerja pada setiap jenjang dalam hirarki organisasi pada saat tertentu harus memusatkan perhatian pada masalah patokan atau kriterium patokan atau kriterium adalah sebuah

variabel yang mempunyai dimensi. Patokan itu mungkin merupakan variabel fisiologis, seperti naiknya tekanan darah apabila diminta mempercepat produksi. Patokan ini mungkin merupakan variabel ekonomis, seperti biaya per unit, atau variabel psikologis seperti keterikatan pada organisasi. Dalam evaluasi kinerja, patokan adalah ukuran yang bergantung atau diramalkan untuk menilai efektivitas dari pegawai individual. Definisi ini berlaku bagi tingkat individual dari analisis. Pada tingkat keorganisasian dari analisis, pokok pembahasan berpusat pada pengevaluasian efektivitas organisasi. Sebagian besar dari pembahasan kita mengenai penilaian kinerja akan memusatkan perhatian pada tingkat individual.

Standar-standar untuk penilaian kinerja hendaknya didasarkan pada persyaratan-persyaratan kerja. Persyaratan-persyaratan kerja sebaiknya meliputi standar-standar kinerja terdokumentasi berdasarkan analisis pekerjaan yang cermat. Ada baiknya organisasi mendorong obyektivitas dalam proses penilaian formal yakni, pegawai haruslah dinilai atas perilaku daripada sikap-sikapnya. Hal ini bukan hanya membantu mengikis ambiguitas bagi kalangan pegawai dan pimpinan saja, tetapi dari segi hukum juga lebih mudah dipertahankan. Sayangnya, semakin obyektif sistem penilaian kinerjanya, maka semakin memakan waktu yang cukup lama dan semakin mahal pembiayaan penilaian (Sinambela, 2012 : 479).

Selain memantau objek untuk tujuan lain, evaluasi kinerja juga perlu dibayarkan dengan cepat ke program evaluasi kinerja eksternal. Penilaian yang berhasil dilakukan satu kali, biasanya sekali atau dua kali setahun. Organisasi selalu perlu mengevaluasi untuk mengukur kinerja karyawan. Jika penyelia atau

manajer merasa bahwa lebih banyak informasi diperlukan untuk berkomunikasi, evaluasi operasional dapat dilakukan. Misalnya, jika karyawan biasa dapat memenuhi atau melampaui persyaratan standar di berbagai waktu, Anda mungkin perlu menyetujui dan melaporkan pelanggaran kepatuhan. Ini Diskusi kinerja dapat dilakukan di berbagai area organisasi, misalnya, dari kantor pusat hingga ruang makan kantor, atau di luar organisasi, misalnya, di restoran (Sinambela, 2012 : 480).

Dalam kenyataannya, banyak organisasi yang mengkombinasikan penilaian kinerja formal dan informal. Meskipun tampaknya, penilaian formal paling sering digunakan sebagai evaluasi primer, Kendatipun begitu, penilaian informal adalah paling membantu untuk umpan balik kinerja yangpa. ling tepat digunakan. Penilaian-penilaian informal hendaknya tidak menggantikan evaluasi kinerja formal (Sinambela, 2012 : 480).

Penilaian yang dilakukan perlu memperhatikan persyaratan validitas yakni kesahihan suatu alat penilaian yang akan digunakan; reliabilitas yakni konsistensi hasil penilaian yang diberikan alat penilaian yang digunakan dilihat dari waktu penggunaan dan atau obyek penggunaannya. Selain hal tersebut tentu saja harus memperhatikan nilai patokan atau kriterium yang diberikan, dalam hal ini penilaian yang dilakukan harus dapat memberi contoh yang dapat merepresentasi kinerja seseorang dalam teori (Sinambela, 2012 : 480).

2.1.4.3. Penilaian Kinerja Organisasi

Umumnya, organisasi berada dalam lingkungan yang bergejolak dengan sumber daya terba. tas sedang ancaman terhadap pertumbuhan dan kelangsungan

hidupnya agak lazim terjadi. Dalam lingkungan demikian, organisasi bukan saja harus memenuhi beberapa rangkaian persyaratan organisasi antara lain mendapatkan sumber daya, efisiensi, produksi atau keluaran, pembauran organisasi, unsur kepuasan kerja pegawai. Akan tetapi juga harus memenuhi persyaratan perilaku tertentu sehubungan dengan para anggotanya yakni: keanggotaan yang stabil, prestasi peranan yang dapat diandalkan, tingkah laku yang spontan dan inovatif dari pegawai. Peranan manajemen dalam keadaan demikian adalah mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia sedemikian rupa sehingga mampu menekan ancaman dan tekanan dari dalam sampai seminimal mungkin dan akan memperlancar pencapaian tujuan akhir organisasi (Sinambela, 2017: 488).

Topik utama yang terulang timbul sepanjang penelitian kita mengenai sifat kinerja organisasi adalah “pengertian tujuan” dan “pencapaian tujuan” Setiap pegawai dianggap menggabungkan diri dalam organisasi dengan maksud mencapai tujuan pribadi mereka seperti penghasilan, status, pekerjaan yang berarti dengan lebih baik. Demikian pula, organisasi dipandang sebagai suatu wadah yang dapat menggabungkan usaha bersama para anggotanya untuk mengejar sasaran khusus keseluruhan organisasi misalnya untuk meningkatkan laba, pertumbuhan, produktivitas. Secara umum dapat dikatakan juga bahwa efektivitas itu sendiri akan lebih baik daripada dimengerti jika dilihat dari sudut sejauh mana organisasi mampu mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam upaya mengejar tujuan operasi dan tujuan operasional (Sinambela, 2017: 488).

Menurut Sinambela (2017 : 488) untuk memperjelas pengertian efektivitas yang semula bersifat abstrak itu menjadi lebih nyata dan terukur, beberapa ahli organisasi berusaha mengidentifikasi dimensi-dimensi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep efektivitas tersebut. Berbagai dimensi dimaksud antara lain adalah:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri
- b. Keluwesan dalam bekerja
- c. Produktifitas
- d. Kepuasan kerja
- e. Kemampuan beradaptasi
- f. Pemanfaatan sumber daya

Berbagai dimensi ini telah diidentifikasikan dengan berbagai alternatif yaitu sebagai alat pengukur efektivitas itu sendiri dan sebagai variabel yang memperlancar atau memebamu memperbesar kamungkinan tercapainya efektivitas. Apa yang kita ketahui sekarang mengenai sifat efektivitas organisasi merupakan hasil penggabungan penemuan-penemuan dari berbagai studi yang menggunakan kriteria ini. Sayangnya masalah pokok yang terdapat dalam anjakan ini adalah hampir tidak ditemukan penyesuaian pendapat di antara para pakar manajemen mengenai pertanyaan kriteria mana yang merupakan indikator efektivitas yang paling berguna. Dalam kenyataannya, dalam tujuh evaluasi, hanya satu kriteria yang disebutkan lebih dari separuh model yang diajukan yakni keluwesan atau kemampuan menyesuaikan diri (Sinambela, 2017: 488 - 489).

Bukan saja terdapat perbedaan mengenai pertanyaan kriteria mana yang dianggap penting bagi efektivitas tetapi disamping itu ditemukan pula perbedaan cara mendapatkan kriteria itu dan cara penerapannya pada organisasi. Misalnya, beberapa model efektivitas cenderung bersifat normatif atau perspektif, yaitu berusaha memperinci apa yang harus dikerjakan oleh organisasi agar berhasil. Di pihak lain, anjakan lainnya sebagian besar bersifat deskriptif atau hanya menggambarkan karakteristik yang ditemui dalam penyelidikan organisasi yang berhasil. Selanjutnya beberapa penyelidik mengajukan argumentasi bahwa daftar kriteria mereka berlaku untuk semua jenis organisasi, sementara yang lainnya bersikap lebih konservatif dan membatasi jenis organisasi yang menurut anggapan mereka dapat menerapkan kriteria efektivitas yang mereka ajukan (Sinambela, 2017: 489).

Menurut (Sinambela, 2017: 489) beberapa model menggunakan pendekatan deduktif untuk mengidentifikasi kriteria evaluasi mereka, akhirnya kriteria itu ditentukan dengan definisi atau sebagai bagian dari suatu usulan teori yang didasarkan pada studi yang lebih dini. Model-model lainnya cenderung lebih bersifat induktif, dan di sini penentuan kriteria yang relevan merupakan hasil dari penyelidikan empiris.

Sinambela (2017 : 489) menyatakan kemungkinan penjelasan bagi tidak adanya penyesuaian pendapat dalam hal kriteria evaluasi dan bagi keanekaragaman pendekatan terhadap masalah ini mungkin terletak pada pengenalan akan adanya beberapa masalah yang merintangai usaha pengukuran. Masalah ini antara lain meliputi:

a. Kriteria evaluasi yang ada sering tidak mantap

Kualitas penilaian kinerja organisasi sangat ditentukan kriteria evaluasi yang dihasilkan. Dalam hal ini perlu dilakukan pengkajian instrumen pengukuran yang dilakukan.

b. Perspektif waktu yang berbeda

Perspektif waktu akan diperhadapkan dari sisi durasi yakni jangka pendek versus panjang di satu sisi, di sisi lain adalah terkait dengan perbedaan kriteria yang relevan berbeda-beda.

c. Kriteria seringkali bertentangan satu sama lain

Sebagian kriteria (misalnya, kemampuan menyesuaikan diri) mungkin sulit di ukur dengan tepat.

Persolan yang lebih penting dicermati adalah setiap usaha untuk menilai tingkat efektivitas organisasi yang berlaku saat itu harus didahului oleh analisis yang teliti mengenai kemungkinan pembatasan atau biang kesalahan yang tidak dapat di evaluasi yang tidak tepat, penilaiannya yang dihasilkan mungkin tidak ada gunanya bagi para manajer. Jadi, jika pimpinan ingin memakai kriteria demikian ini sebagai indikator keberhasilan atau kegagalan organisasi, dibutuhkan usaha yang cukup kuat untuk memilih Ialu memakai hanya kriteria yang dapat mencerminkan sasaran organisasi yang ditentukan dengan tepat (Sinambela, 2017: 489 - 490).

2.1.4.4.Indikator Kinerja karyawan

Menurut timothy (2017 : 3) ada enam indikator dalam menilai kinerja karyawan, yaitu:

a. Kualitas (*Quality*)

Kualitas adalah hasil dari kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan pada sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya.

b. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari seorang karyawan yang bisa mencapai hingga skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah termasuk baik.

c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.

d. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya tersebut yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan dari pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.

e. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*)

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tidaknya pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan ada atau tidaknya pengawasan dari pihak perusahaan, maka para karyawan dapat bekerja dengan secara baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan.

f. Kerja sama (*Interpersonal Impact*)

Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi maka karyawan tersebut akan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan atau ketentuan target dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
(Aprianto, 2018)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt indoris printingdo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen 2. Kinerja karyawan sebagai variabel independen 3. Lama kerja sebagai variabel moderating 	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
(Kadek, Juniari, & Riana, 2015)	Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai negeri sipil (pns) di sekolah tinggi pariwisata nusa dua bali	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen 2. Kinerja karyawan sebagai variabel 	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
(Romantow, 2015)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh masa kerja pada PT Deho Canning Company bitung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen 2. Kinerja karyawan sebagai variabel independen 3. Lama kerja sebagai variabel moderating 	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lama kerja kurang memoderasi
(Irawati, 2018)	Pengaruh Stress kerja, motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stress kerja, motivasi dan kompensasi sebagai variabel dependen 2. Kinerja karyawan sebagai variabel independen 3. Lama kerja sebagai variabel moderating 	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lama kerja kurang memoderasi hubungan motivasi dan kinerja karyawan

2.3. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi tenaga kerja adalah faktor motivasi di mana karyawan termotivasi untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan apa pun yang mereka miliki, oleh dan di dalam kemampuan kerja mereka (Sulistiyani, 2018 : 277). Penilaian kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan tugas, bukan mengenai orang. Sedangkan hakikat penilaian pegawai adalah suatu aktivitas yang dilakukan berhubungan tentang kecakapan dan prestasi seseorang pegawai atau tingkat kemampuan dan kecakapan, asalkan isi pekerjaan tetap tidak berubah (Sinambela, 2017 : 478)

2. Pengaruh kepuasan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja seorang pegawai adalah suatu apa yang terlihat yang perlu dicermati oleh suatu pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan yang ketat dengan kinerja pegawai (Sinambela, 2012 : 301). Penilaian kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan tugas, bukan mengenai orang. Sedangkan hakikat penilaian pegawai adalah suatu aktivitas yang dilakukan berhubungan tentang kecakapan dan prestasi seseorang pegawai atau tingkat kemampuan dan kecakapan, asalkan isi pekerjaan tetap tidak berubah (Sinambela, 2017 : 478)

3. Pengaruh Motivasi (X1) , Lama kerja (X3) dengan Kinerja karyawan (X3)

Motivasi tenaga kerja adalah faktor motivasi di mana karyawan termotivasi untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan apa pun yang mereka miliki, oleh dan di dalam kemampuan kerja mereka (Sulistiyani, 2018 : 277). Panjangnya pekerjaan ini adalah biografi terakhir dari konsep karakter unik yang dipelajari dengan baik (Wijayanti, 2016). Penilaian kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan tugas, bukan mengenai orang. Sedangkan hakikat penilaian pegawai adalah suatu aktivitas yang dilakukan berhubungan tentang kecakapan dan prestasi seseorang pegawai atau tingkat kemampuan dan kecakapan, asalkan isi pekerjaan tetap tidak berubah (Sinambela, 2017 : 478)

4. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) , Lama kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (X3)

Kepuasan kerja seorang pegawai adalah suatu apa yang terlihat yang perlu dicermati oleh suatu pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan yang ketat dengan kinerja pegawai (Sinambela, 2012 : 301). Panjangnya pekerjaan ini adalah biografi terakhir dari konsep karakter unik yang dipelajari dengan baik (Wijayanti, 2016). Penilaian kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan tugas, bukan mengenai orang. Sedangkan hakikat penilaian pegawai adalah suatu aktivitas yang dilakukan berhubungan tentang kecakapan dan prestasi seseorang pegawai atau tingkat

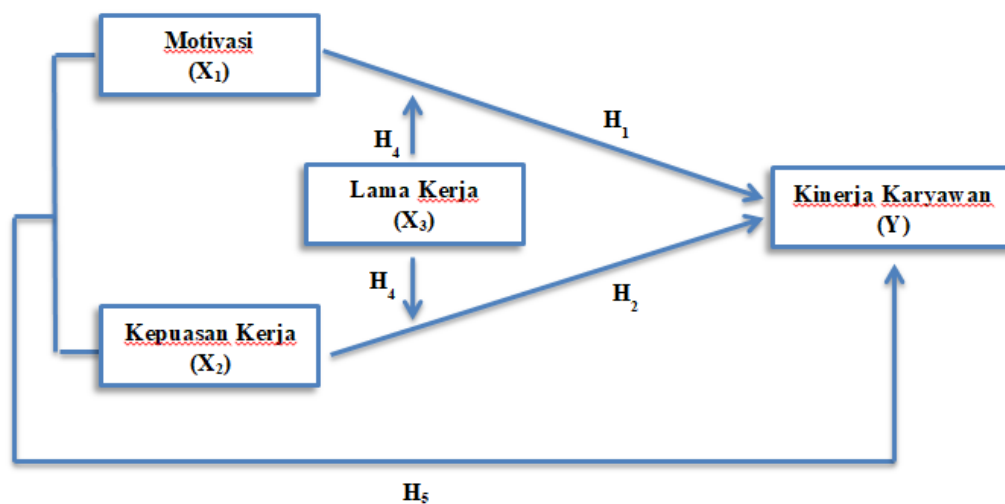
kemampuan dan kecakapan, asalkan isi pekerjaan tetap tidak berubah (Sinambela, 2017 : 478)

5. Pengaruh Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lama kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya (Sulistiyani, 2018 : 277).

Kepuasan kerja seorang pegawai adalah suatu apa yang terlihat yang perlu dicermati oleh suatu pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan yang ketat dengan kinerja pegawai (Sinambela, 2012 : 301). Penilaian kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan tugas, bukan mengenai orang. Sedangkan hakikat penilaian pegawai adalah suatu aktivitas yang dilakukan berhubungan tentang kecakapan dan prestasi seseorang pegawai atau tingkat kemampuan dan kecakapan, asalkan isi pekerjaan tetap tidak berubah (Sinambela, 2017 : 478)

Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka konseptual penelitian ini, maka dapat dilihat dalam gambar 2.1 berikut ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini yang pertama merupakan variabel independen adalah motivasi dan kepuasan kerja. Dengan yang menjadi variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Dan yang menjadi variabel *moderating* adalah lama kerja.

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih.

Berdasarkan perumusan masalah dalam kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 = Motivasi diduga berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan.

H2 = Kepuasan kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 = Lama kerja diduga memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

H4= Lama kerja diduga memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H5 = Motivasi dan Kepuasan Kerja diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang dengan menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan prosedur-prosedur *statistic* atau dengan cara-cara lain dari kualifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif merupakan pusat perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Dalam pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori objektif.

3.2. Operasional Variabel

a. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen juga dapat disebut sebagai variabel konsekuensi (*consequent variable*) (Liana, 2015: 91).

b. Variabel Independen

Variabel indenpen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah adalah motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Variabel independen juga dapat disebut sebagai variabel yang mendahului (*antecedent variable*) (Liana, 2015: 91).

c. Variabel moderating

Variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan secara langsung antara variabel independen dengan variabel dependen disebut dengan Variabel *moderating*. Variabel *moderating* adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap sifat atau arah hubungan antar variabel. Sifat atau arah hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen kemungkinan positif atau negatif tergantung pada variabel *moderating*, oleh karena itu variabel *moderating* dinamakan pula sebagai *contingency variable* (Liana, 2015 : 91).

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

a. Motivasi

Motivasi akan memberikan dorongan untuk melakukan kerja yang terbaik. Untuk itulah motivasi memiliki peran yang sangat penting. Motivasi sebaiknya diprogramkan oleh organisasi public, agar dapat memfasilitasi semua pegawai untuk berkembang (Sulistiyani, 2018 : 277).

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Seorang yang puas dalam pekerjaannya akan

memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka (Sinambela, 2017: 301)

c. Lama Kerja

Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Berbicara mengenai masa kerja pasti akan berhubungan dengan senioritas dalam suatu organisasi (Wijayanti, 2016).

d. Kinerja karyawan

Penilaian pekerjaan adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya (Sinambela, 2012 : 3).

Selanjutnya, indikator untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Pengertian	Indikator Penelitian
1.	Motivasi (X1) (Bangun, 2012)	Motivasi merupakan Hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.	a. Kebutuhan fisiologis. b. Kebutuhan rasa aman. c. Kebutuhan rasa memiliki dan kasih sayang. d. Kebutuhan akan penghargaan.
2.	Kepuasan Kerja (X2) (Timothy, 2017)	Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan	a. Faktor pekerjaan itu sendiri b. Faktor gaji c. Faktor kesempatan atau promosi d. Faktor rekan kerja
3.	Lama Kerja (X3) (Irawati, 2018)	Lama kerja merupakan karakteristik biografis terakhir dalam konsep karakter individu yang sering dikaji.	a. Tingkat kepuasan kerja b. Stress lingkungan kerja c. Pengembangan karir d. Kompensasi hasil kerja
4.	Kinerja Karyawan (Y) (Timothy, 2017)	kinerja adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan tugas, bukan mengenai orang.	a. Kualitas (<i>Quality</i>) b. Kuantitas (<i>Quantity</i>) c. Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>) d. Kerja sama (<i>Interpersonal Impact</i>)

3.3. Populasi dan sampel

3.3.1. Populasi

Menurut (Sujarweni, 2014: 65) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT CSI Pasifik Indonesia di Batam. Ukuran populasi (N) adalah 117 karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut (Sujarweni, 2014: 65) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang tersedia dari populasi. Jika populasinya semakin banyak dan sains tidak dapat mempelajari segala sesuatu yang ada dalam populasi, misalnya karena kurangnya uang, energi dan waktu, para ilmuwan dapat menggunakan metode yang diambil oleh mereka. Apa yang dipelajari dari sampel, hasilnya menarik bagi lainnya. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini sama dengan populasi yaitu 117 orang.

3.4. Teknik dan Alat pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam sanusi (2011 : 243) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa teknik yaitu melalui wawancara, angket, dan observasi.

Teknik yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data pada PT CSI Pasifik Indonesia yaitu:

a. Angket (Kuesioner)

Menurut Sanusi (2011 : 243) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner, atau daftar pertanyaan terperinci dan lengkap. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala *Likert* dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Skala *Likert*

Jawaban	Kode	Bobot
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Cukup	C	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sanusi, 2011 : 56)

b. Observasi

Menurut Sanusi (2011 : 28) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantaranya yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Cara pengambilan data dengan menggunakan mata untuk mengamati kegiatan yang berlangsung tanpa ada pertolongan alat standar lain

untuk keperluan tersebut. Suatu bentuk penelitian yang dilakukan peneliti dengan melakukan pengamatan atau terjun langsung ke objek penelitian dan mengamati tentang pengaruh kualitas produk, harga terhadap kepuasan pelanggan.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Menurut Sanusi (2011 : 243) teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian, yaitu untuk data utama dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 117 responden. Berikut jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Data yang diperoleh dari data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber informasi pertama dengan jawaban dari karyawan PT CSI Pasifik Indonesia tentang motivasi, kepuasan kerja, lama kerja, dan kinerja karyawan (Sujarweni, 2014: 74).

b. Data Sekunder

Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki dari catatan, buku, majalah berupa laporan sebuah perusahaan, artikel, buku-buku sebagai teori. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan. Data yang diperoleh dari data sekunder tidak perlu diolah lagi (Sujarweni, 2014: 74).

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, maka diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat atau pasti tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang dikumpulkan dalam bentuk angka dan dapat diolah dengan menggunakan metode statistik dalam bentuk digital .

3.5.1. Analisis Deskriptif

Data penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian (Sanusi, 2011: 13).

$$RS = \frac{N(M-1)}{M} \quad \text{Rumus 3. 1 Rentang Skala}$$

Sumber : Sanusi (2011 : 57)

N = Total Sampel

M = Total pilihan jawaban

RS = Rentang skala

$$RS = \frac{117(4 - 1)}{4}$$

$$RS = 87,75$$

Tabel 3. 3 Rentang Skala

No.	Skala Penilaian	
	Rentang Skala	Penilaian
1.	117 - 204,75	Sangat Tidak Setuju
2.	204,76 - 292,51	Tidak Setuju
3.	292,52 - 380,27	Cukup
4.	380,28 - 468,03	Setuju
5.	468,04 - 555,79	Sangat Setuju

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut Sanusi (2011 : 242) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan pada tiap-tiap variabel dengan skor totalnya. Suatu item dikatakan valid apabila korelasi dengan skor total. Hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkapkan suatu yang ingin di ungkapkan. Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment*, yaitu sebagai berikut.:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad \text{Rumus 3. 2 Uji Validitas}$$

Sumber : (Sanusi, 2011: 242)

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi antara X dan Y
- n = Banyaknya variabel sampel
- X = Jumlah dari masing-masing variabel
- Y = Jumlah skor dari seluruh variabel (skor total)

Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar daripada nilai korelasi yang tercantum dalam tabel pada $\alpha = 5\%$.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Pada pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan cara berbelah dua, yaitu dengan membelah kuesioner menjadi dua bagian. Dengan bagian pertama bernomor ganjil dan bagian kedua bernomor genap. Selanjutnya, skor total dari nilai masing-masing belahan itu dikorelasikan dengan menggunakan rumus *product moment* dengan sebagai menghitung validitas. Koefisien korelasi yang diperoleh tersebut dimasukkan ke dalam rumus *Spearman-Brown*, sebagai berikut:

$$r_{sb} = \frac{2r_{pm}}{1+r_{pm}} \quad \text{Rumus 3. 3 Uji Reliabilitas}$$

Sumber : (Sanusi, 2011: 242).

r = reliabilitas;

IN = koefisien korelasi *product moment*.

Kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai tabulasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r dalam tabel pada $\alpha = 6\%$.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut sanusi (2011 : 243) dengan uji regresi linear berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar dapat menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni dengan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak normal. Seperti diketahui bahwa uji t

dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Sanusi, 2011: 183).

Uji normalitas ini juga dapat dilakukan dengan analisis grafik yang dapat dideteksi dengan melihat pada penyebaran data (titik) dengan sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar sekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonal grafik, maka hal ini ditunjukkan pada distribusi normal sehingga model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal grafik maka hal ini tidak menunjukkan pola distribusi normal sehingga persamaan regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2.Uji Multikolinieritas

Menurut sanusi (2011 : 244) pendeteksian terhadap multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. untuk mengetahui apakah ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai $VIF < 10$ mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas, sedangkan untuk nilai $tolerance > 0,1$ (10%) menunjukkan bahwa model regresi bebas dari multikolinearitas.

3.5.3.3.Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas diuji dengan Metode Glejser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Jika

masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ($\alpha = 0,05$) maka dalam model regresi tidak terjadi uji Heteroskedastisitas (Sanusi, 2011: 243).

Menurut sanusi (2011 : 243) cara mendeteksinya adalah dengan cara melihat grafik plot antar nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y_{pred}=Y_{sesungguhnya}$) yang telah di-studentized analisisnya:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang tidak teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

Menurut liana (2015 : 5) hasil pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Untuk menguji Hipotesis yaitu pengaruh motivasi, kepuasan kerja, interaksi antara kepuasan kerja dengan lama kerja dan interaksi motivasi kerja dengan lama kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regresion Analysis* (MRA). Dalam jurnal liana (2015 : 4) MRA merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4 X_1X_2X_3 + e$$

Rumus 3. 4 Regresi berganda Linear

Keterangan :

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan kerja

X3 = Lama Kerja

B = lope

a = Nilai Konstanta

e = Variabel pengganggu

Y = Kinerja karyawan

3.5.5. Uji Hipotesis

Uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel inteligensi:

Ho : Motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel *moderating* pada karyawan PT CSI Pasifik Indonesia.

Ha : Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel *moderating* pada karyawan PT CSI Pasifik Indonesia.

3.5.5.1.Uji t

Menurut luthfi (Luthfi, 2014) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara sebuah variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Analisis ini

juga digunakan untuk mengetahui manakah yang paling variabel bebas berpengaruh atau dominan diantara variabel lain.

$$t = r \cdot \frac{\sqrt{n-n^2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3. 5 Uji t}$$

Sumber : (Luthfi, 2014)

keterangan:

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t table

3.5.5.2.Uji F

Uji Statistik F digunakan untuk menguji persamaan regresi secara keseluruhan yaitu apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Luthfi, 2014).

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3. 6 Uji F}$$

Sumber : (Luthfi, 2014)

Keterangan:

R² = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

3.5.5.3.Koefisien Determinasi (R²)

Menurut sanusi (2011 : 136) koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel

bebasnya. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat dengan rumus:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2} \quad \text{Rumus 3.7 Koefisien determinasi (R}^2\text{)}$$

Sumber : (Luthfi, 2014)

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

ryx_1 = Korelasi Variabel x_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi Variabel x_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi Variabel x_1 dengan variabel x_2

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan di perusahaan PT CSI Pasifik Indonesia di Batam dan perusahaan ini bergerak pada bidang distributor lampu *LED* dengan lokasi pada jalan bunga raya no.90. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT CSI Pasifik Indonesia dengan lama kerja sebagai variabel moderating, variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kepuasan sebagai variabel bebas dan independen (X1 dan X2), lama kerja sebagai variabel moderating (X3) dan Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y).

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian ini dilakukan pada kurang lebih 4 bulan mulai bulan Mei 2019 hingga pada bulan Agustus 2019. Jadwal penelitian bisa dilihat menggunakan tabel sebagai berikut.

Tabel 3. 4 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019	
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II
Pengajuan Judul	■													
Latar belakang	■													
Teori		■	■											
Metopen				■	■	■								
Kuesioner							■	■						
Mengolah Data									■	■				
Pembahasan hasil penelitian											■			
Pengambilan kesimpulan											■			
Daftar Pustaka												■		
Daftar Isi													■	
Abstrak														■
Penyerahan Hasil Penelitian														■

Sumber : Peneliti, 2017