

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
& DIKLAT PEMERINTAH KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**NAMA : RANI ATHIYAH**  
**NIM : 21 2012 220**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2016**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
& DIKLAT PEMERINTAH KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**NAMA : RANI ATHIYAH**

**NIM : 21 2012 220**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2016**

## PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rani Athiyah

Nim : 21.2012.220

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang,



Handwritten signature of Rani Athiyah.

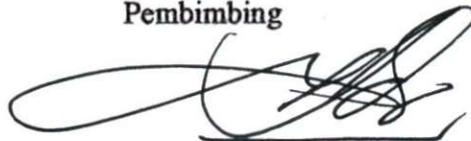
Rani Athiyah

Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi  
Kerja Karyawan Di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat  
Pemerintah Kota Palembang  
Nama : Rani Athiyah  
NIM : 21-2012-220  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal .....  
Pembimbing



**DR.H.M.Idris, S.E.M.Si**  
NIDN : 0213106001

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



**Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si**  
NIDN : 0216057001

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN:**

***Intelligence is not the measurement, but intelligence support all***

***(Kecerdasan bukanlah tolak ukur kesuksesan, tetapi dengan menjadi cerdas kita bisa  
menggapai kesuksesan)***

***Kupersembahkan Untuk :***

- ***Ayahku Herwani dan  
Ibuku Salmi***
- ***Kakek ku Musa Asmuri dan Nenek ku  
Maryati***
- ***Saudara-saudaraku :  
Dian Heris Saputra, Fina Prawinata,  
Sri Indah Wulan Dari, Oktarin***
- ***Bapak / Ibu Dosen, Guru serta Semua  
Orang yang Mendidik dan  
Menasehatiku.***
- ***Teman-Temanku Fakultas Ekonomi  
dan Bisnis UMP angkatan 2012 serta  
Teman-Teman KKN Posko 104 Desa  
Tanjung dayang selatan Kecamatan  
Indralaya Selatan Kabupaten Ogan  
Ilir***
- ***Almamater tercinta***

## PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan rahmat Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, penulisan ini akhirnya dapat diselesaikan. Skripsi yang merupakan hasil pemikiran, kajian kepustakaan dan penelitian ini telah tersusun melalui proses yang cukup panjang dan mendapat banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak.

Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, Ayah (Herwani) dan Ibu (Salmi) yang telah membesarkan, membimbing, mendukung serta mengajarkan segala sesuatu yang baik selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat meraih gelar sarjana.

Penulis menyadari akan keterbatasan pengetahuan dan wawasan, tanpa pertolongan dari Allah SWT serta bantuan dari berbagai pihak, sukar kiranya skripsi ini dapat penulis selesaikan. Untuk itu dengan kerendahan hati, izinkanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT dan junjungan kita nabi besar Muhammad SAW.
2. Bapak DR. Abid Djazuli, SE.,MM, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Fauzi Ridwan S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak DR. H. M. Idris ,SE.,MSi sebagai Dosen Pembimbing Skripsi, atas kesediannya membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Maftuhah Nurrahmi.SE.,M.Si sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Saudara-saudaraku tercinta (Dian Heris Saputra, Fina Prawinata dan Oktarin) terimakasih atas dukungan dan motivasi yang telah diberikan.

8. Sahabat-sahabat kepompong ku (Eva Tresa Putri S.E, Retno Wulandari, Putri Gading Cempaka, (Almh) Sally Yurika, Imam Sudrajat, Debby Irianto, Indra Kurniawan, Tarmizi, Nanda Azuma dan Adhitia Maulana) terimakasih untuk semangatnya yang selalu diberikan.
9. Sahabat ku (Anggun Permata, Enggo Rahmatullah, Dessy Ratna, Aulia Akbar, Imam Syukron, Donni Luky, Marwansyah, Kresna, Bagus, Ragil)
10. Sahabat-sahabat yang selalu memberikan semangat pada ku (Riska Afrilia, Silvia Alti Fadila, Riska Wulandari, Dwi Putri, Tiara Puji Asti, Ria Devi Insani, Ningsih Purwanti, Trisnawati)
11. Terimakasih atas bantuannya dalam membantu menyelesaikan skripsi ini teman ku Nora, dan Eva Tresa Putri S.E

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun demi penyempurnaan tugas akhir ini. Akhirnya dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga amal ibadah yang telah dilakukan mendapat balasan dari Allah SWT. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang

Penulis

Rani Athiyah

## DAFTAR ISI

### BAGIAN AWAL

SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI .....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL .....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR .....	xiii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
ABSTACK.....	xvi

### BAGIAN ISI

#### BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7

#### BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya .....	8
B. Landasan Teori .....	10
C. Hipotesis .....	24

**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis penelitian ..... 25  
B. Lokasi Penelitian ..... 26  
C. Operasionalisasi Variabel ..... 26  
D. Populasi dan Sampel..... 27  
E. Data yang diperlukan..... 28  
F. Metode Pengumpulan Data ..... 29  
G. Analisis Data dan Teknik Analisis ..... 30

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A Hasil Penelitian..... 36  
B. Pembahasan ..... 45

**BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan..... 57  
B. Saran ..... 58

**BAGIAN AKHIR**

DAFTAR PUSTAKA..... 59  
LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Variabel, Definisi, Indikator dan Skala .....	26
Tabel III.2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan .....	28
Tabel IV.1	Jumlah Karyawan Pergolongan.....	41
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	42
Tabel IV.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel IV.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	44
Tabel IV.6	Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja .....	45
Tabel IV.7	Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja .....	45
Tabel IV.8	Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja .....	46
Tabel IV.9	Distribusi Frekuensi Kompensasi.....	46
Tabel IV.10	Distribusi Frekuensi Kompensasi.....	47
Tabel IV.11	Distribusi Frekuensi Kompensasi.....	47
Tabel IV.12	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja .....	48
Tabel IV.13	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	49
Tabel IV.14	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	49
Tabel IV.15	Hasil Uji Validitas .....	50
Tabel IV.16	Hasil Uji Reliabilitas .....	51
Tabel IV.17	Hasil Uji Regresi Liner Berganda .....	52
Tabel IV.18	Hasil Uji F.....	53
Tabel IV.19	Hasil Uji T .....	54
Tabel IV.20	Hasil Uji Determinan.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Tabel IV.1	Struktur Organisasi BKD .....	40
------------	-------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian .....	xvii
Lampiran 2	Tabel Jawaban Kuisisioner .....	xix
Lampiran 3	Uji Validitas .....	xxiv
Lampiran 4	Uji Reliabilitas .....	xxvi
Lampiran 5	Regresi Linier Berganda .....	xxviii
Lampiran 6	Tabel t.....	xxx
Lampiran 7	tabel r.....	xxxii
Lampiran 8	tabel f.....	xxxiii

## ABSTRAK

### **Rani Athiyah /21201220/2016/ Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang/ Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adakah pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang . Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yang bersifat menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan yang tersebar pada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil kuisioner yang diisi oleh responden. Metode analisis data yang digunakan analisis kuantitatif, uji validitas dan uji reliabilitas, regresi linier berganda, uji f (uji bersama-sama), dan uji t (uji parsial).

Hasil penelitian menggunakan regresi linier berganda ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Uji F ada pengaruh antara pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Uji T (uji parsial) masing-masing variabel bebas, juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

## ABSTRAC

**Rani Athiyah/212012220/The Influence Of Motivation and job satisfaction in employee performance in staffing agencies an training area of Palembang city government / Human Resource Management.**

Is there any influence motivation and job satisfacton on the peformance of employees in staffing agencies and training area of Palembang city government. The purpose of this study to determine the effect of motivation and job satisfaction on job performance in the staffing agencies and training area of palembang city government. This research that is the retionship between two or more variabels.

The samples of this study amounted to 62 employees were distributed to employees in the Regional Employment & Training Agency Palembang government. The data used in this study are primary data such as the result of questionnaires filled out by respondets, data analysis methods used quantitative analysis, validity and reliability testing, multiple linear regression, F test ( test toghether), ang t test (partial test)

The result using linear regression in no influence between motivation ang job satisfaction on employee peformance. Test F no infkuenca between the influence between motivation and job satisfaction on employeepformance. T test (partial test) of each independent variable motivation and job satisfaction on employee performance.

Keywords : Motivatiom, Job Satisfaction, Job Peformance.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dunia usaha dalam beberapa dekade ini telah mengalami banyak kemajuan diantaranya semakin banyak perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang usaha. Setiap pemilik perusahaan yang menginginkan perusahaannya berkembang pasti mempunyai tujuan dalam mendirikan perusahaan. Dalam bidang usaha apapun, suatu perusahaan didirikan dengan tujuan untuk memproduksi, mendistribusikan dan atau mengelola barang dan atau jasa yang dibutuhkan masyarakat dengan ekonomis dan efisien yang pada akhirnya akan menghasilkan keuntungan atau laba. Kemudian keuntungan atau laba yang diperoleh tersebut akan digunakan untuk kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan tersebut.

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang terpenting tanpa mengesampingkan sumber daya yang lain sehingga manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap sumber daya ini. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dari tenaga kerja yang memiliki. Apakah telah terjadi penurunan kinerja atau apakah kinerja karyawan telah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan, jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu melakukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Motivasi kerja pegawai merupakan kerelaan untuk mengarahkan segenap upaya guna mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu atau suatu proses psikologi yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Proses ini menghasilkan dorongan (motif) berupa kehendak kemauan dan keinginan untuk berbuat melalui keputusan. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang sesuai dengan aktivitas dan kegiatan organisasi yang dijalankan. Sebuah organisasi yang memiliki banyak tugas yang berbeda memerlukan sumber daya manusia dengan latar belakang yang berbeda baik pendidikan, kemampuan, jenis kelamin, maupun tingkat usia. Perbedaan latar belakang pendidikan dan kemampuan dibutuhkan komunikasi yang terbuka untuk dapat mempersamakan persepsi terhadap organisasi atau lembaga di mana mereka bekerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian

terhadap situasi kerja, penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai suatu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Dengan adanya kepuasan kerja dapat membantu memperbaiki kualitas kerja karyawan/pegawai agar mendapat kepuasan kerja yang diinginkan dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi prestasi kerja pegawai jika mereka bekerja dengan baik maka kualitas kerja mereka meningkat. Dalam perusahaan kepuasan kerja dinikmati untuk memperoleh pujian dan hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik

Kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang dapat di lihat dari prestasi kerja pegawai, kepuasan kerja yang dinikmati pegawai dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Prestasi karyawan dalam bekerja akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, maka penting bagi perusahaan untuk memperhatikan bagaimana seorang karyawan bekerja. Setiap jenis pekerjaan mempunyai syarat-syarat yang harus dipenuhi, sehingga pemilihan sumber daya manusia yang tepat akan sangat mempengaruhi bagaimana suatu pekerjaan akan diselesaikan. Memilih sumber daya manusia yang tepat untuk suatu pekerjaan perlu melihat bagaimana keterampilan, pengetahuan dan kecakapan yang diperlukan untuk perusahaan tersebut. Untuk memilih sumber daya manusia yang tepat atasan perlu mendeteksi perlu tidaknya pengembangan

keterampilan untuk mendukung kinerja karyawan. Pengembangan keterampilan yang dapat diberikan dengan memberikan pendidikan dan latihan kepada karyawan. Perusahaan dapat memberikan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan sesuai dengan tugas dari setiap karyawan. Pendidikan dan latihan yang diberikan oleh perusahaan selain meningkatkan keterampilan serta kemampuan karyawan juga memberikan tambahan pengetahuan bagi karyawan sesuai dengan bidangnya. Dengan peningkatan pendidikan dan latihan maka akan meningkatkan keterampilan dan kemampuan dari karyawan sehingga kinerja karyawan juga semakin meningkat

Dalam bekerja setiap karyawan memerlukan motivasi yang baik untuk membantunya memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan. Bagaimana seorang karyawan bekerja dipengaruhi oleh motivasi yang didapatkan motivasi yang dipengaruhi oleh masing-masing individu berbeda satu dengan yang lain.

Pentingnya peran pegawai dan pengelolaannya membuat pengelolaan SDM menjadi salah satu isu strategi dalam pelaksanaan otonomi daerah saat ini. Apabila dulu bagian kepegawaian terbatas hanya pada fungsi administratif, tanpa memiliki kewenangan penentuan dan perencanaan pegawai di daerah, saat ini sebagai amanat otonomi daerah, bagian kepegawaian tidak hanya melaksanakan fungsi administratif namun juga bertambah fungsi dan kewenangannya dalam mengelola urusan kepegawaian di daerahnya.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan manajemen perusahaan perlu melakukan penilaian kerja. Penilaian kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijakan terhadap pegawai seperti promosi dan pelatihan. Dengan menilai kerja karyawan, karyawan dapat mengetahui sejauh mana mereka telah melakukan pekerjaannya sehingga dapat melakukan perbaikan dan peningkatan kerja.

Penilaian prestasi kerja *performance appraisal* dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingatkan bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin perusahaan bersangkutan. Penilaian prestasi kerja merupakan bagian kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia yang mengamati peningkatan dari diri pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian kinerja dilaksanakan untuk mengetahui kualitas dan kuantitas pegawai. Dalam kaitannya dengan proses penilaian prestasi kerja para pegawai, dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan/ pegawai tersebut harus mempunyai rasa kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan akan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan

yang dapat mempengaruhi sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap negatif hendaknya harus dihindarkan sedini mungkin.

Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang.

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini memberikan pengetahuan yang lebih tentang apa itu kedisiplinan dan penilaian kinerja karyawan/ pegawai di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang, agar kedepannya apa yang di dapat dari penelitian ini bisa menjadi tolak ukur pembelajaran untuk masuk ke dunia kerja.

##### 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat membuat perubahan pada kantor Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang agar lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaan mereka dan memberikan dampak yang positif guna meningkatkan kualitas pegawai agar lebih baik lagi kedepannya.

##### 3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menambah ilmu pengetahuan mahasiswa untuk melakukan sebuah penelitian, sehingga dapat menjadi sebuah kajian bagi penulis-penulis yang akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian yang dilakukan oleh Tofan Hasan Maulana (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Penelitian yang dilakukan dengan metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian nya bersifat sensus dikarenakan populasi dalam penelitian berjumlah 85 orang atau kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data melalui media kuesioner yang dilengkapi dengan observasi. Data lapangan dikumpulkan pada bulan Agustus sampai dengan September 2012 yang selanjutnya diolah menggunakan analisis statistik yaitu regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian yang bersumber dari pengolahan data menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Secara parsial hubungan motivasi kerja dan komitmen organisasi sebesar 0,681 dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,702. Secara simultan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama sama memiliki

hubungan yang kuat dengan nilai 0,735 terhadap komitmen organisasi. Dari hasil analisis koefisien korelasi berganda ditemukan bahwa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi masing-masing adalah 17,6% dan 36,4%. Secara bersama-sama pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi adalah 54% dan 46% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan juga oleh Awang Mada Kurnia (2008) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang. tujuan utama dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian berjumlah 34 karyawan dan merupakan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Untuk menganalisis data tersebut menggunakan program SPSS versi 17.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1) dengan nilai sebesar 0.000. Variabel Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap

Prestasi Kerja Karyawan (Y2) dengan nilai sebesar 0.041. Kepuasan Kerja (Y1) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y2) dengan nilai sebesar 0.037.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Prestasi Kerja**

Edy Sutrisno (2009:149) mendefinisikan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67), menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*Performance* (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut Moenir (2005:148), prestasi kerja adalah Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan

Payaman J. Simanjuntak (2011:01) mendefinisikan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor – faktor yang memengaruhi prestasi kerja Menurut Edy Sutrisno (2009:151)

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c. Tingkat Motivasi kerja.

Faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja Menurut Edy Sutrisno (2009:151)

- a. Kondisi fisik
- b. Pelatihan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain organisasi
- h. Keberuntungan

Aspek kriteria pengukuran keberhasilan kerja menurut Edy sutrisno (2009:152)

- a. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaannya yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
- c. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam hal menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
- e. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

#### Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sebagai berikut

##### 1. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 - 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah

mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama karyawan.

Menurut Moenir (2005:9) terdapat beberapa faktor yang dapat dijadikan standar prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan.
2. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin (ekstra).

3. Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
4. Sikap yang meliputi sikap terhadap perusahaan, karyawan lain, pekerjaan serta kerjasama

## **2. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menurut Sondang Siagian (2003:138) adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengertian motivasi kerja menurut Malayu SP Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Malayu S.P. Hasibuan (2001:150), mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

### 1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan

### 2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam komunikasi yang yang baik dengan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan.

### 3. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang yang baik dengan karyawan, Karyawan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus yang dipenuhi secara intensif tersebut diperolehnya.

### 4. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawannya. Dimana tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian komunikasi.

### 5. Fasilitas

Pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi (perusahaan) dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

### 6. Team Work

Pimpinan harus membentuk Team Work yang terkordinir baik yang bias mencapai tujuan perusahaan. Team Worperusahaan. Team

Work penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007: 73), menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa (*feeling*) yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar

diri pegawai tersebut. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini Kepala Dinas di Diskoperindag dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar pegawainya semakin termotivasi dalam menghasilkan *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Edy Sutrisno (2011:116) :

a. Faktor Intern

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan manusia yang hidup di muka bumi ini.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

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

3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Sesorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi hal-hal, adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja

yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b. Faktor Ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja

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

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

### 3. Promosi jabatan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier atau promosi jabatan yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

### 4. Jaminan Kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

### 5. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap karyawan.

### 6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Tujuan motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:146) sebagai berikut:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan

- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **3. Kepuasan kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2011:74) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Sutarto Wijono (2010:119) mendefinisikan bahwa adalah suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2002:202) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menacintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2009:77)

- a) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b) Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman
- c) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e) Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*
- f) Faktor instrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau ,mengurangi kepuasan.
- g) Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.

- h) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidaknya dalam kerja.
- i) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya.
- j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutarto Wijono (2010:128)

- a) Faktor pribadi, di antaranya kepribadian, pendidikan, inteligensi dan kemampuan, usia, status, perkawinan, dan orientasi kerja.
- b) Faktor sosial, di antaranya hubungan dengan rekan kerja, kelompok kerja dan norma-norma, kesempatan untuk berinteraksi, dan organisasi informal
- c) Faktor budaya, di antaranya sikap-sikap yang mendasari, kepercayaan, dan nilai-nilai
- d) Faktor organisasi, di antaranya sifat dan ukuran, struktur formal, kebijakan-kebijakan personalia dan prosedur-prosedur, relasi karyawan, sifat pekerjaa, teknologi dan organisasi kerja, supervisor dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi-kondisi kerja.

- e) Faktor lingkungan, di antaranya ekonomi, sosial, teknik, dan pengaruh-pengaruh pemerintah.

Faktor utama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutarto Wijono (2010:130)

- a) Organisasi kerja dan rencana kerja
- b) Tugas dan karakteristik pekerjaan
- c) Konteks organisasi yang luas
- d) Kualitas kehidupan kerja
- e) Unit penelitian
- f) Lingkaran kualitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Malayu SP Hasibuan (2002:202)

- a) Balas jasa yang adil dan layak
- b) Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c) Berat-ringannya pekerjaan.
- d) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f) Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
- g) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2009:79)

- a) Kebijakan perusahaan
- b) Supervisor
- c) Kondisi kerja
- d) Gaji

### **C. Hipotesis**

Adanya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2003:11) penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya dapat digolongkan sebagai berikut:

##### 1. Penelitian Diskriptif

Penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

##### 2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda.

##### 3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian ini Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang, yang beralamat di Jalan Merdeka No. 252 Palembang. Kode pos 30131 Telepon (0711) 357279

## C. Overasionalisasi Variabel

**Tabel III.1**  
**Variabel, Definisi Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
Perestasi Kerja Y	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dbagi para karyawan memandang pekerjaan mereka di Badan Kepegawaian dan Diklat Pemerintahan Kota Palembang	1) Kondisi fisik 2) Pendidikan 3) Pelatihan	Ordinal	1,2,3
Motivasi X <sub>1</sub>	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja para karyawan di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Pemerintahan Kota Palembang.	1) Lingkungan kerja 2) Jaminan Kerja 3) Promosi Jabatan	Ordinal	1,2,3
Kepuasan Kerja X <sub>2</sub>	hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.	1) Rekan kerja 2) Fasilitas Kerja 3) Keamanan Kerja	Ordinal	1,2,3

Sumber gagasan penulis berdasarkan teori, 2015

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2012:115) mendefinisikan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Badan Kepegawain Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang yang berjumlah 62 pegawai.

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2012:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yaitu 62 orang. Untuk perusahaan-perusahaan kecil dengan jumlah karyawan dibawah 200 orang, riset, seperti survey bisa dilakukan terhadap semua karyawan. Adapun tehnik pengambilan sample yang dipilih yaitu sampling jenuh.

**Tabel III.2**  
**Jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan di Badan Kepegawaian**  
**Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang**  
**Penentuan Sampling**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	Pasca Sarjana (S2)	15
2	Sarjana (S1)	29
3	Diploma III	10
4	SMA	8
	<b>Jumlah Keseluruhan</b>	<b>62</b>

**Sumber:** Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah  
 KotaPalembang 2015

#### **E. Data yang Diperlukan**

Menurut Sugiyono (2012:193) data dapat dilihat dari sumber datanya terdiri atas dua jenis, antara lain:

##### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang sumber langsung memberikan data kepada pengumpul data.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer .Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dan data sekunder yang berupa jumlah karyawan di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang.

## F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2012: 402), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

### 1. Interview (wawancara)

Interview (wawancara) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon.

### 2. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### 3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

### 4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu dapat berupa tulisan, gambar dan karya-karya monumental.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## **G. Analisis Data dan Teknik Analisis**

### **1. Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2009: 13-14) analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu:

#### **a. Analisis Data Kualitatif**

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

#### **b. Analisis Data Kuantitatif**

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan penelitian untuk menilai hasil dari pengisian kuesioner tersebut diuji melalui pengujian statistik.

### **2. Teknis Analisis**

#### **a. Uji Instrumen**

##### **1) Uji Validitas**

Uji validitas yang digunakan adalah *Pearson Correlation*, yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor

item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang *overestimated*. Pada metode *Pearson Correlation* nilai R-hitung diwakili oleh nilai *Corrected Item-Total Correlation*, dengan bantuan *SPSS for Windows Versi 22.00*.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Sedangkan kriteria pengujian adalah sebagai berikut

- (a) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung)  $\geq$  r-tabel, maka instrumen dikatakan valid
- (b) Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung)  $<$  r-tabel, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

## 2) Uji Reabilitas

untuk mengetahui apakah instrumen penelitian menunjukkan konstruks yang sebenarnya dalam arti kuesioner sudah mengukur apa yang sebenarnya diukur. Pengujian reabilitas data yang digunakan dalam penelitian ini, akan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	=	Variabel Prestasi Kerja
$X_1$ dan $X_2$	=	Variabel Motivasi dan Kepuasan kerja
a	=	Bilangan Konstanta
b	=	Bilangan Koefisien regresi
e	=	Tingkat Kesalahan / Error

### c Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

## 1) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y secara bersama-sama. Metode yang digunakan untuk menentukan uji F menggunakan program SPSS *for* Windows Versi 22.00 dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan  $(df) = n - k - 1$ .

### (a) Kriteria pengujian

$H_0$  = tidak ada pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Pemerintah Kota Palembang.

$H_a$  = ada pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Pemerintah Kota Palembang.

### (b) Menarik kesimpulan

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , artinya ada pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Pemerintah Kota Palembang.

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan kerja secara

simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Pemerintah Kota Palembang.

## 2) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Metode yang digunakan untuk menentukan uji t menggunakan program SPSS *for* Windows Versi 22.00 dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan  $(df) = n - k - 1$

### 1) Kriteria Pengujian

$H_0$  : tidak ada pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Pemerintah Kota Palembang.

$H_a$  : ada pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Pemerintah Kota Palembang.

### 2) Menarik Kesimpulan

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya ada pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan kerja secara parsial

terhadap prestasi kerja pada karyawan di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Pemerintah Kota Palembang.

Ho diterima dan Ha ditolak, jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya tidak ada pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Pemerintah Kota Palembang

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kota Palembang berdasarkan Peraturan Daerah Pemerintah Kota Palembang Nomor 10 Tahun 2008 sebagaimana telah diubah terakhir kali dengan Perda Kota Palembang Nomor 4 Tahun 2012 tentang pembentukan, susunan organisasi dan Tata kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Palembang.

##### **1. Kedudukan**

Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah, dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

##### **2. Tugas Pokok**

Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Kepegawaian Daerah dan Diklat.

### 3. Fungsi

Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada Pasal 85 menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di Bidang Kepegawaian Daerah dan Diklat;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di Bidang Kepegawaian Daerah dan Diklat;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### 4. Susunan Organisasi

Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat

Sekretariat

Bidang Perencanaan dan Pengendalian Program

Bidang Pengembangan dan Pengelolaan Data

Bidang Formasi dan Pemindahan Pegawai Non Jabatan

Bidang Kepangkatan, Penggajian dan Kesejahteraan Pegawai

Bidang Pembinaan dan Administrasi Perizinan Pegawai

Bidang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi Badan kepegawaian dan diklat kota Palembang adalah :

- a. Visi perusahaan : Pelayanan Manajemen Kepegawaian yang berkualitas menuju terciptanya Pegawai Negeri Sipil yang profesional, inovatif, dan sejahtera dalam rangka mendukung terwujudnya Palembang Emas 2013 - 2018.
- b. Misi Perusahaan : Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang beriman, profesional, Visioner, dan bebas KKN.

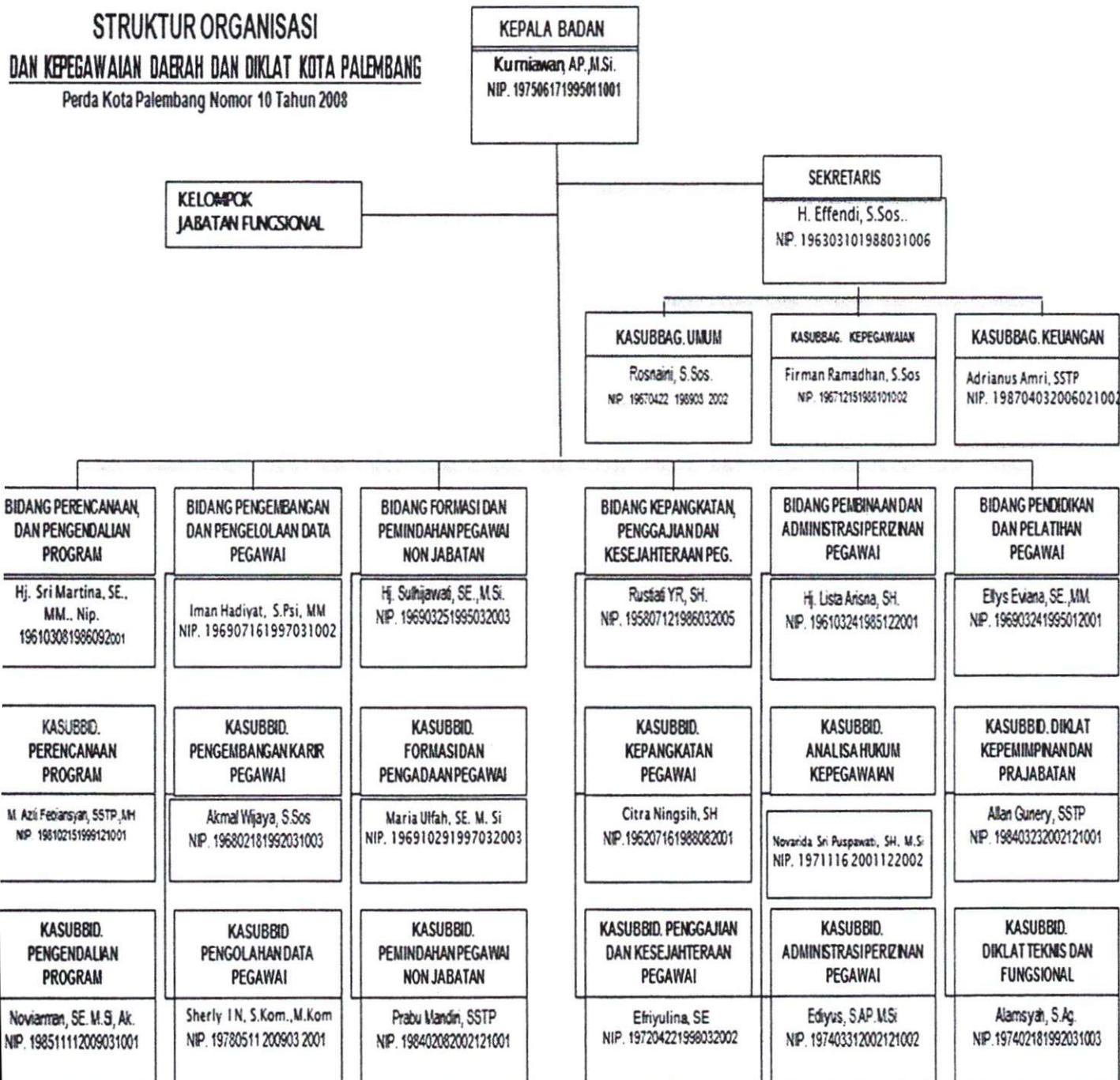
## 3. Struktur Organisasi

Dalam mengendalikan suatu tujuan perusahaan diperlukan bantuan orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan dimana masing-masing orang yang ada didalam perusahaan mempunyai tugas dan tanggung jawab. Untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab serta wewenangnya, maka perlu adanya struktur organisasi yang baik dan jelas. Dengan adanya struktur organisasi mereka dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat diarahkan secara teratur oleh perusahaan. Struktur organisasi yang efektif dan efisien harus sesuai dengan fungsi-fungsi yang dibutuhkan dan selaras dengan perusahaan serta mampu mengkoordinir tuntutan pengembangan usaha.

Organisasi merupakan suatu wadah atau proses kerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Untuk menjalankan tujuan dalam kegiatannya perusahaan harus menyusun suatu struktur organisasi mulai dari tingkat yang lebih rendah sampai dengan tingkat yang lebih tinggi agar tujuan tercapai. Organisasi biasanya digantikan dalam suatu bagan yang merupakan secara sistematis tentang hubungan kerja sama dengan orang-orang yang terdapat dalam suatu badan untuk mencapai tujuan.

Gambar IV.1

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Diklat kota Palembang Tahun 2015



Sumber : Departemen SDM Badan Kepegawaian dan Diklat kota Palembang

Tahun 2015

#### 4. Daftar jumlah karyawan

Jumlah karyawan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Palembang secara keseluruhan berjumlah 62 orang.

**Tabel IV.1**  
**Jumlah Karyawan Pergolongan**

No.	Golongan	Jumlah
1	IV	9
2	III	40
3	II	13
Total		62

Sumber: Hasil Pengolahan data primer, 2015

Dari tabel tersebut terdapat karyawan dengan jumlah paling banyak pada golongan III yaitu sebanyak 40 orang.

#### 5. Distribusi Responden

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin jumlah responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	26	42%
2	Perempuan	36	58%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang (42%) dan perempuan sebanyak 36 orang (58%). Jadi responden terbanyak adalah perempuan,

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan terakhir jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.3**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SD	-	0%
2	SMP	-	0%
3	SMA	8	13%
4	D1/D2/D3	10	15%
5	S1	29	48%
6	S2/S3	15	24%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa berdasarkan pendidikan responden untuk SMA sebanyak 8 orang (13%) Diploma sebanyak 10 Orang (15%), S1 sebanyak 29 orang (48%), dan S2/S3 sebanyak 15 orang (24%). Jadi responden terbanyak adalah yang berpendidikan S1, dikarenakan perusahaan menganggap pekerjaan menuntut pendidikan dan keterampilan. Tingkat S1 akan diposisikan pada bagian yang membutuhkan keahlian khusus didalamnya, seperti bagian kepala bagian tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan, dan

pengembangan. Apabila perusahaan salah dalam menempatkan posisi karyawan, maka banyak resiko yang akan terjadi.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja jumlah responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	< 1 tahun	-	-%
2	1 - 5 tahun	20	32%
3	5-10 tahun	16	26%
4	> 10 tahun	26	42%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel di atas kita bisa melihat lama kerja responden yaitu 1-5 tahun terdapat 20 (32%) karyawan, 5-10 tahun terdapat 16 (26%) karyawan, sedangkan diatas 10 tahun terdapat 26 (42%) karyawan.

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan jumlah responden, diperoleh data tentang usia responden yang dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel IV.5**  
**Berdasarkan Usia Responden**

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 – 25 Tahun	18	29%
2	26 – 30 Tahun	11	18%
3	31 – 35 Tahun	9	14%
4	> 35 tahun	24	39%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel diatas kita dapat melihat usia para responden yaitu pada usia 20 – 25 tahun terdapat 18 (29%) karyawan, sedangkan pada usia 26 – 30 tahun terdapat 11 (18%) karyawan, 31 – 35 tahun terdapat 9 (14%) karyawan dan pada usia > 35 tahun terdapat 24 (38%) karyawan.

## B. Pembahasan

### 1. Indikator Prestasi Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

**Tabel IV.6**  
**Kondisi fisik karyawan sesuai standar perusahaan.**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	19%
2	Setuju	31	50%
3	Netral	15	24%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 12 responden (19%). Terdapat 31 responden (50%) yang menjawab Sangat Setuju, 15 responden (24%) yang menjawab Netral, 3 orang responden (5%) menjawab tidak setuju dan 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju

**Tabel IV.7**  
**Pendidikan karyawan sesuai standar perusahaan.**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	31%
2	Setuju	23	36%
3	Netral	16	26%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	3	5%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat Setuju sebanyak 19 responden (31%), 23 responden

(37%) yang menjawab Sangat Setuju, 16 responden (26%) yang menjawab Netral, terdapat 1 responden (2%) yang menjawab tidak setuju. dan 3 orang responden (5%) menjawab sangat tidak setuju.

**Tabel IV.8**  
**Adanya Pelatihan kerja didalam perusahaan**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	12%
2	Setuju	23	46%
3	Netral	21	42%
4	Tidak Setuju	-	-%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju dan Setuju sebanyak 29 responden (58%). Terdapat 21 responden (42%) yang menjawab Netral dikarenakan responden hanya ikut-ikutan menjawab.

## 2. Indikator Motivasi

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator

**Tabel IV.9**  
**Lingkungan kerja yang nyaman dan aman**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	24%
2	Setuju	39	63%
3	Netral	7	11%
4	Tidak Setuju	1	2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju sebanyak 15 orang responden (24%) dan Setuju sebanyak 39 responden (63%). Terdapat 7 responden (11%) yang menjawab Netral dikarenakan responden tidak mau berpendapat.

**Tabel IV.10**

**Adanya kompensasi sesuai yang diharapkan karyawan.**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	21%
2	Setuju	25	40%
3	Netral	18	29%
4	Tidak Setuju	4	7%
5	Sangat Tidak Setuju	2	3%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju ada sebanyak 13 orang responden (21) dan Setuju sebanyak 25 responden (40%). Terdapat 18 responden (29%) yang menjawab Netral dikarenakan responden ragu yang menjawab setuju atau tidak setuju ada sebanyak 6 orang responden.

**Tabel IV.11**

**Supervisi memberikan pengarahan yang baik dan dapat diandalkan.**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	8%
2	Setuju	23	37%
3	Netral	28	45%
4	Tidak Setuju	4	8%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 6 orang responden (8%), 23 orang responden (37%) yang menjawab setuju, 28 orang responden (45%), 4 orang responden (8%) menjawab tidak setuju dan 1 orang responden menjawab sangat tidak setuju.

### 3. Indikator Kepuasan Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator kinerja karyawan:

**Tabel IV.12**

**Rekan kerja bersahabat dan bisa diajak kerja sama.**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	18%
2	Setuju	28	45%
3	Netral	20	32%
4	Tidak Setuju	3	5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 11 orang responden (18%), dan yang menjawab setuju ada sebanyak 28 orang responden (45%), yang menjawab netral ada sebanyak 20 (32%) dan yang menjawab tidak setuju ada sebanyak 3 orang responden (5%)

Tabel IV.13

**Gaji sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan berprestasi.**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	21%
2	Setuju	27	43%
3	Netral	19	31%
4	Tidak Setuju	2	3%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa 13 orang responden (21%) menjawab sangat setuju, 27 orang responden (43%) menjawab setuju, 19 orang responden (31%) menjawab netral, 2 orang responden (3%) menjawab tidak setuju dan 1 orang responden (2%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV.14

**Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.**

No	Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	15%
2	Setuju	27	42%
3	Netral	19	31%
4	Tidak Setuju	6	10%
5	Sangat Tidak Setuju	1	2%
<b>Total</b>		<b>62</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2015

Tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab sangat tidak setuju ada sebanyak 9 orang responden (15%), 27 orang responden (42%) menjawab setuju, 19 orang responden (31%) menjawab netral. 6 orang responden (10%) menjawab tidak setuju dan 1 orang responden (2%) menjawab sangat tidak setuju.

## a. Uji Instrumen

### 1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan menggunakan program SPSS, Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 62 responden, maka  $r_{tabel}$   $df = n - 2$  dengan taraf signifikan 5%,  $df = 62 - 2 = 60$ , maka  $r_{tabel} = 0,2500$ . Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$  dan  $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$ . Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.15**

#### Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	keterangan
Prestasi Kerja	Pertanyaan1	0,745	0,2500	Valid
	Pertanyaan2	0,832		
	Pertanyaan3	0,655		
Motivasi	Pertanyaan1	0,705	0,2500	Valid
	Pertanyaan2	0,850		
	Pertanyaan3	0,721		
Kepuasan kerja	Pertanyaan1	0,602	0,2500	Valid
	Pertanyaan2	0,768		
	Pertanyaan3	0,749		

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Dari tabel tersebut hasil uji validitas memperlihatkan nilai  $r_{hitung}$  setiap indikator variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan

Prestai kerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Motivasi, Kepuasan kerja dan Prestasi kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## 2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan 0,6.

**Tabel VI.16**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reabilitas</i>	Keterangan
<b>Prestasi kerja</b>	0,604	0,60	<b>Reliabel</b>
<b>Motivasi</b>	0,634	0,60	<b>Reliabel</b>
<b>Kepuasan kerja</b>	0,604	0,60	<b>Reliabel</b>

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja, semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

**Tabel VI.17**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,915	1,216	
	Motivasi	,692	,123	,647
	Kepuasan	,412	,129	,126

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 2.2

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar 1,915 koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.692, dan kepuasan kerja sebesar 0.412. dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,915 + 0.692 X_1 + 0.412 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 1,915 (positif), menunjukkan bahwa seandainya Motivasi dan Kepuasan Kerja bernilai nol (0) maka Prestasi kerja karyawan Badan Kepegawaian Kerja dan Diklat Palembang masih tetap ada kinerja.

Nilai koefisien regresi motivasi adalah 0.692 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap Motivasi maka mengakibatkan peningkatan

Prestasi kerja karyawan. Jika ada penurunan terhadap motivasi maka akan menurunkan prestasi dengan asumsi Kepuasan kerja tetap.

Nilai koefisien regresi Kepuasan kerja adalah 0.412 (positif), artinya jika ada peningkatan terhadap kepuasan kerja maka mengakibatkan peningkatan Prestasi kerja karyawan. Jika ada penurunan terhadap kepuasan kerja maka akan menurunkan prestasi dengan asumsi motivasi tetap.

### c. Uji F (Secara Simultan)

Anova (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi dan kepuasan kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.18 berikut ini.

**Tabel VI.18**  
**Hasil Pengujian Hipotesis F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140,066	2	70,033	34,355	,000 <sup>b</sup>
	Residual	120,273	59	2,039		
	Total	260,339	61			

a. Dependent Variable: prestasi

b. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Berdasarkan Anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai F hitung untuk variabel Kepemimpinan dan Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 11.729 sedangkan F tabel dengan tingkat

keyakinan 95%, tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan (df) =  $n-k-1$ .  $df_1 = 2-1 = 1$  dan  $df_2 = 62-2-1 = 59$  adalah sebesar 3,44.

Pada penelitian ini  $F_{hitung} (34,355) > F_{tabel} (3,44)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap Prestasi kerja. Dengan demikian berarti secara simultan hipotesis terbukti.

#### d. Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel VI.19 berikut ini.

**Tabel VI.19**  
**Hasil Uji t (parsial)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,915	1,216		1,574	,121
	Motivasi	,692	,123	,647	5,632	,000
	Kepuasan	,412	,129	,126	3,097	,027

a. Dependent Variable: prestasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2015

Nilai t tabel dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan  $df(n-2) = (62-2) = 60$ , adalah sebesar 1,67065. Dapat dijelaskan bahwa :

1) Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel Coefficiensts diatas, dapat dilihat bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel Motivasi terhadap Prestasi kerja adalah sebesar 5,632, hal ini berarti  $t_{hitung} (5,632) > t_{tabel} (1,67065)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja.

## 2) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan tabel Coefficients di atas, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 3,097, hal ini berarti  $t_{hitung} (3,097) > t_{tabel} (1,67065)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

## 3) Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi kerja pada Badan kepegawaian Kerja dan Diklat kota Palembang.

**Tabel VI.20**  
**Hasil Uji Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,733 <sup>a</sup>	,538	,522	1,428

a. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan tabel VI.20 tersebut, dapat dilihat nilai *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.538 (53.8%), angka tersebut menggambarkan bahwa Prestasi kerja pada Badan Kepegawaian Kerja dan Diklat kota Palembang. Dapat dijelaskan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebesar 53,8% sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman variabel Y (terikat) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel X (bebas), yaitu koefisien yang mengukur besarnya persentase kontribusi variasi X terhadap Y. Dalam penelitian ini nilai  $R^2$  menggambarkan bahwa Motivasi dan Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi kerja sebesar 53,8%, artinya jika ada peningkatan terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Kerja dan Diklat Kota Palembang. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja maka akan menurunkan Prestasi Kerja.

Menurut kriteria signifikan atas pengaruh variabel  $R^2 = 0.538$  (53.8%) yang mempunyai arti bahwa penelitian ini berpengaruh cukup berarti, dikarenakan  $R^2 = 0$  maka pengaruh antara Kepemimpinan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, cukup kuat. variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja harus menjadi perhatian bagi perusahaan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda variabel yang penulis lakukan pada variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan persamaan  $Y = 1,915 + 0.692 X_1 + 0.412 X_2$ . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} (34.355) > F_{tabel} (4.00)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Kepemimpinan dan Sikap kerja juga ada pengaruh. Secara rinci hasil uji t sebagai berikut : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan  $t_{hitung} (5,632) > t_{tabel} (1,67065)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak . Berarti ada pengaruh antara Motivasi terhadap kepuasan Kerja. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi kerja  $t_{hitung} (3,097) > t_{tabel} (1,67065)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.

Nilai koefisien determinan *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.538 (53.8%), angka tersebut menggambarkan bahwa Prestasi Kerja pada Badan Kepegawaian Kerja dan Diklat kota Palembang. Dapat dijelaskan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebesar 53,8% sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Pimpinan harus memperhatikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, seperti lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, dan melakukan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi. Dan dari segi Prestasi Kerja, pimpinan harus memperhatikan kondisi fisik karyawan, memperhatikan pendidikan-pendidikan calon karyawannya, lebih memberikan pelatihan-pelatihan maupun pendidikan kepada karyawan supaya akan lebih meningkat dalam bekerja.

Oleh karena itu, motivasi dan kepuasan kerja harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, karena akan mempengaruhi faktor prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, dapat memberikan gairah kerja bagi karyawan di Badan Kepegawaian Kerja Dan Diklat Kota Palembang

## Daftar Pustaka

- Awang Mada Kurnia. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Prigram Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasan, Iqbal. (2008). *Analisa Data Penelitian Dengan Statistik*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Mc. Donald, Federick (2007) *Educational Psychology* .San Fransisco:Wadsworth Publishing,Inc dalam Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Program Strata Satu. (2014). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Siagian, P.Sondang. (2003). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno, Edy.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. (2009a). *Statistik Non Paramentis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono.(2012b). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.
- Tofan Hasan Maulana. (2011). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Palembang*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang: Prigram Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*.Kencana, Jakarta

## Lampiran 1

### DAFTAR PERTANYAAN ( KUESIONER) PENGARUH MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH & DIKLAT PEMERINTAH KOTA PALEMBANG

---

Assalamualaikum Wr. Wb.

Mohon ketersediaan Bpk/Ibu/Sdr, untuk mengisi kuesioner yang kami edarkan ini sebagai bahan penelitian menyelesaikan studi jawaban Bpk/Ibu/Sdr, semata-mata akan kami gunakan untuk keperluan ilmiah dan tidak dipublikasikan.

Petunjuk pengisian :

- 1) Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada urutan 1 tentang identitas responden.
- 2) Berilah tanda checklist (  $\surd$  ) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat yang anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel.

Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut :

- |                        |   |     |
|------------------------|---|-----|
| a) Sangat setuju       | = | SS  |
| b) Setuju              | = | S   |
| c) Netral              | = | N   |
| d) Tidak setuju        | = | TS  |
| e) Sangat tidak setuju | = | STS |

3) Diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

4) IDENTITAS RESPONDEN :

- A. NO RESPONDEN :
- B. UMUR : 17-25 / 25-40 / 40-60 \*
- C. JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI/PEREMPUAN \*
- D. PENDIDIKAN TERAKHIR : SD/SMP/SMA/D3/S1/S2 \*
- E. STATUS JABATAN :
- F. MASA KERJA :

Keterangan :

\* coret yang tidak perlu

Prestasi Kerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan harus menempatkan karyawan di Badan Kepegawain Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
2	Pimpinan harus menyeleksi karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan					
3	Pimpinan memberikan bonus kepada karyawan berprestasi					

Motivasi (X<sub>1</sub>)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan di Badan Kepegawain Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang					
2.	Kompensasi diatas UMR dapat meningkatkan kinerja karyawan di Badan Kepegawain Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang					
3.	Setiap karyawan di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang mendapatkan jaminan pekerjaan berupa promosi jabatan					

Kepuasan kerja ( $X_2$ )

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Rekan kerja yang baik dan bersahabat di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang membuat karyawan merasa puas saat bekerja					
2.	Gaji yang sesuai dengan kinerja membuat karyawan merasa puas bekerja di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang					
3.	Kesempatan Promosi yang ada bagi karyawan yang bekerja dengan baik membuat karyawan merasa puas dan ingin bekerja lebih baik lagi di Badan Kepegawaian Daerah & Diklat Pemerintah Kota Palembang					

## Lampiran 2 : Tabel Jawaban Kuesioner

### Variabel Prestasi Kerja (y)

Resp	prestasi kerja			total
	1	2	3	
1	4	2	2	8
2	3	4	3	10
3	3	3	4	10
4	3	3	4	10
5	4	3	5	12
6	4	4	3	11
7	3	3	3	9
8	4	4	3	11
9	4	3	4	11
10	3	4	3	10
11	4	3	3	10
12	4	4	4	12
13	3	4	3	10
14	4	1	4	9
15	5	5	5	15
16	3	3	3	9
17	4	5	2	11
18	3	4	3	10
19	5	5	4	14
20	5	5	3	13
21	4	5	5	14
22	4	3	3	10
23	4	4	5	13
24	4	5	4	13
25	3	4	3	10
26	3	3	3	9
27	4	4	3	11
28	4	4	4	12
29	4	5	5	14
30	3	4	4	11
31	3	4	3	10
32	5	5	4	14
33	4	3	4	11
34	4	3	2	9
35	2	4	4	10
36	4	4	3	11

37	4	5	4	13
38	5	5	5	14
39	5	3	2	10
40	2	4	3	9
41	5	5	3	13
42	2	1	5	8
43	5	5	4	14
44	4	4	3	11
45	5	3	4	12
46	4	5	5	14
47	4	5	4	13
48	4	5	4	13
49	5	4	3	12
50	5	4	4	13
51	4	5	5	14
52	4	3	3	10
53	4	4	5	13
54	4	5	4	13
55	4	4	4	12
56	3	3	3	9
57	4	4	3	11
58	1	1	2	4
59	4	5	5	14
60	3	3	3	9
61	3	4	3	10
62	5	5	4	14

### Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

motivasi			total
1	2	3	
4	5	3	12
3	3	4	10
3	3	3	9
4	3	3	10
4	4	5	13
3	4	3	10
4	3	3	10
5	4	3	12
4	4	5	13
4	4	3	11
4	3	4	11
4	4	4	12
4	4	3	11
4	4	2	10
4	4	5	13
4	4	3	11
4	4	3	11
4	4	3	11
4	3	3	10
5	4	3	12
4	5	5	14
4	2	3	9
4	5	4	13
5	4	4	13
4	2	4	10
3	3	3	9
4	3	3	10
4	4	4	12
5	5	4	14
3	4	5	12
4	3	3	10
4	3	3	10
5	4	4	13
4	4	3	11
4	3	4	11
5	5	2	12
5	5	4	14

11	4	3	4
11	4	5	2
10	5	2	3
11	4	3	4
11	4	1	2
7	4	1	2
14	5	5	4
13	5	4	4
13	4	4	3
11	4	4	3
11	4	5	4
13	4	5	4
13	5	4	4
12	5	4	3
14	4	5	5
9	4	2	3
13	4	5	4
13	5	4	4
12	4	4	4
9	3	3	3
10	4	3	3
3	1	1	1
14	5	5	4
10	3	3	4
10	4	3	3
10	4	3	3

### Variabel Kepuasan ( $X_2$ )

kepuasan			total
1	2	3	
4	4	2	10
4	4	3	11
3	3	4	10
3	3	3	9
4	4	5	13
3	4	4	11
3	3	3	9
5	4	5	14
3	4	3	10
3	3	4	10
4	5	4	13
4	4	4	12
3	3	3	9
4	2	4	10
5	4	4	13
3	3	3	9
4	5	5	14
3	4	3	10
5	3	3	11
3	3	4	10
4	3	4	11
3	3	2	8
4	3	3	10
4	5	5	14
4	3	4	11
3	4	3	10
4	3	4	11
4	4	3	11
5	5	4	14
3	4	4	11
5	4	2	11
2	5	4	11
4	4	5	13
4	4	4	12
5	4	4	13
5	4	3	12
4	4	3	11

3	3	5	11
5	5	4	14
4	4	4	12
3	3	4	10
5	2	2	9
4	4	4	12
3	5	3	11
4	5	3	12
4	5	4	13
4	5	5	14
4	4	5	13
3	4	3	10
4	4	3	11
4	3	4	11
3	3	2	8
4	3	3	10
4	5	5	14
4	4	4	12
3	4	3	10
4	3	4	11
2	1	1	4
5	5	4	14
3	4	4	11
5	4	2	11
2	5	4	11

### Lampiran 3 Uji Validitas

Lampiran : Uji Validitas

Prestasi (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	Total
P1	Pearson Correlation	1	,486**	,202	,745**
	Sig. (2-tailed)		,000	,115	,000
	N	62	62	62	62
P2	Pearson Correlation	,486**	1	,311*	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000		,014	,000
	N	62	62	62	62
P3	Pearson Correlation	,202	,311*	1	,655**
	Sig. (2-tailed)	,115	,014		,000
	N	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	,745**	,832**	,655**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62

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

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

**Motivasi (X<sub>1</sub>)**

**Correlations**

		P1	P2	P3	Total
P1	Pearson Correlation	1	,459**	,243	,705**
	Sig. (2-tailed)		,000	,057	,000
	N	62	62	62	62
P2	Pearson Correlation	,459**	1	,402**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000
	N	62	62	62	62
P3	Pearson Correlation	,243	,402**	1	,721**
	Sig. (2-tailed)	,057	,001		,000
	N	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	,705**	,850**	,721**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62

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

**Kepuasan (X<sub>2</sub>)**

**Correlations**

		P1	P2	P3	Total
P1	Pearson Correlation	1	,207	,133	,602**
	Sig. (2-tailed)		,106	,303	,000
	N	62	62	62	62
P2	Pearson Correlation	,207	1	,407**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,106		,001	,000
	N	62	62	62	62
P3	Pearson Correlation	,133	,407**	1	,749**
	Sig. (2-tailed)	,303	,001		,000
	N	62	62	62	62
Total	Pearson Correlation	,602**	,768**	,749**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	62	62	62	62

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

## Tabel 4

### Uji Reliability

#### Lampiran: Uji Reliability

#### Prestasi kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,604	3

#### Motivasi (X<sub>1</sub>)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,634	3

## Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	62	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	62	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,604	3

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,01**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	7.22	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.06	2.93	2.82	2.73	2.66	2.60	2.54	2.50	2.45
47	7.21	5.09	4.23	3.75	3.43	3.21	3.05	2.92	2.81	2.72	2.65	2.59	2.53	2.49	2.44
48	7.19	5.08	4.22	3.74	3.43	3.20	3.04	2.91	2.80	2.71	2.64	2.58	2.53	2.48	2.44
49	7.18	5.07	4.21	3.73	3.42	3.19	3.03	2.90	2.79	2.71	2.63	2.57	2.52	2.47	2.43
50	7.17	5.06	4.20	3.72	3.41	3.19	3.02	2.89	2.78	2.70	2.63	2.56	2.51	2.46	2.42
51	7.16	5.05	4.19	3.71	3.40	3.18	3.01	2.88	2.78	2.69	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41
52	7.15	5.04	4.18	3.70	3.39	3.17	3.00	2.87	2.77	2.68	2.61	2.55	2.49	2.45	2.40
53	7.14	5.03	4.17	3.70	3.38	3.16	3.00	2.87	2.76	2.68	2.60	2.54	2.49	2.44	2.40
54	7.13	5.02	4.17	3.69	3.38	3.16	2.99	2.86	2.76	2.67	2.60	2.53	2.48	2.43	2.39
55	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.47	2.42	2.38
56	7.11	5.01	4.15	3.67	3.36	3.14	2.98	2.85	2.74	2.66	2.58	2.52	2.47	2.42	2.38
57	7.10	5.00	4.15	3.67	3.36	3.14	2.97	2.84	2.74	2.65	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37
58	7.09	4.99	4.14	3.66	3.35	3.13	2.96	2.83	2.73	2.64	2.57	2.51	2.45	2.41	2.36
59	7.08	4.98	4.13	3.65	3.34	3.12	2.96	2.83	2.72	2.64	2.56	2.50	2.45	2.40	2.36
60	7.08	4.98	4.13	3.65	3.34	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50	2.44	2.39	2.35
61	7.07	4.97	4.12	3.64	3.33	3.11	2.95	2.82	2.71	2.63	2.55	2.49	2.44	2.39	2.35
62	7.06	4.96	4.11	3.64	3.33	3.11	2.94	2.81	2.71	2.62	2.55	2.49	2.43	2.38	2.34
63	7.06	4.96	4.11	3.63	3.32	3.10	2.94	2.81	2.70	2.62	2.54	2.48	2.43	2.38	2.34
64	7.05	4.95	4.10	3.63	3.32	3.10	2.93	2.80	2.70	2.61	2.54	2.48	2.42	2.37	2.33
65	7.04	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.80	2.69	2.61	2.53	2.47	2.42	2.37	2.33
66	7.04	4.94	4.09	3.62	3.31	3.09	2.92	2.79	2.69	2.60	2.53	2.47	2.41	2.36	2.32
67	7.03	4.94	4.09	3.61	3.30	3.08	2.92	2.79	2.68	2.60	2.52	2.46	2.41	2.36	2.32
68	7.02	4.93	4.08	3.61	3.30	3.08	2.91	2.78	2.68	2.59	2.52	2.46	2.40	2.36	2.31
69	7.02	4.93	4.08	3.60	3.29	3.08	2.91	2.78	2.68	2.59	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31
70	7.01	4.92	4.07	3.60	3.29	3.07	2.91	2.78	2.67	2.59	2.51	2.45	2.40	2.35	2.31
71	7.01	4.92	4.07	3.60	3.29	3.07	2.90	2.77	2.67	2.58	2.51	2.45	2.39	2.34	2.30
72	7.00	4.91	4.07	3.59	3.28	3.06	2.90	2.77	2.66	2.58	2.50	2.44	2.39	2.34	2.30
73	7.00	4.91	4.06	3.59	3.28	3.06	2.89	2.77	2.66	2.57	2.50	2.44	2.38	2.34	2.29
74	6.99	4.90	4.06	3.58	3.28	3.06	2.89	2.76	2.66	2.57	2.50	2.43	2.38	2.33	2.29
75	6.99	4.90	4.05	3.58	3.27	3.05	2.89	2.76	2.65	2.57	2.49	2.43	2.38	2.33	2.29
76	6.98	4.90	4.05	3.58	3.27	3.05	2.88	2.75	2.65	2.56	2.49	2.43	2.37	2.33	2.28
77	6.98	4.89	4.05	3.57	3.26	3.05	2.88	2.75	2.65	2.56	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28
78	6.97	4.89	4.04	3.57	3.26	3.04	2.88	2.75	2.64	2.56	2.48	2.42	2.37	2.32	2.28
79	6.97	4.88	4.04	3.57	3.26	3.04	2.87	2.75	2.64	2.55	2.48	2.42	2.36	2.32	2.27
80	6.96	4.88	4.04	3.56	3.26	3.04	2.87	2.74	2.64	2.55	2.48	2.42	2.36	2.31	2.27
81	6.96	4.88	4.03	3.56	3.25	3.03	2.87	2.74	2.63	2.55	2.47	2.41	2.36	2.31	2.27
82	6.95	4.87	4.03	3.56	3.25	3.03	2.87	2.74	2.63	2.54	2.47	2.41	2.35	2.31	2.27
83	6.95	4.87	4.03	3.55	3.25	3.03	2.86	2.73	2.63	2.54	2.47	2.41	2.35	2.30	2.26
84	6.95	4.87	4.02	3.55	3.24	3.02	2.86	2.73	2.63	2.54	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26
85	6.94	4.86	4.02	3.55	3.24	3.02	2.86	2.73	2.62	2.54	2.46	2.40	2.35	2.30	2.26
86	6.94	4.86	4.02	3.55	3.24	3.02	2.85	2.73	2.62	2.53	2.46	2.40	2.34	2.30	2.25
87	6.94	4.86	4.02	3.54	3.24	3.02	2.85	2.72	2.62	2.53	2.46	2.40	2.34	2.29	2.25
88	6.93	4.85	4.01	3.54	3.23	3.01	2.85	2.72	2.62	2.53	2.46	2.39	2.34	2.29	2.25
89	6.93	4.85	4.01	3.54	3.23	3.01	2.85	2.72	2.61	2.53	2.45	2.39	2.34	2.29	2.25
90	6.93	4.85	4.01	3.53	3.23	3.01	2.84	2.72	2.61	2.52	2.45	2.39	2.33	2.29	2.24

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
✓60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



*Unggul dan Islami*

# Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

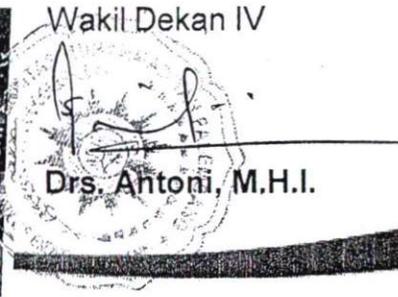
DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : RANI ATHIYAH  
NIM : 212012220  
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (17) Surat Juz Amma  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 10/٢٠١٦/مارس  
an. Dekan

Wakil Dekan IV



Drs. Antoni, M.H.I.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH DALEMBANG  
LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Rani Athiyah  
Place/Date of Birth : Palembang, February 06th 1995  
Test Times Taken : +3  
Test Date : December 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 44  
Structure Grammar : 34  
Reading Comprehension : 44  
OVERALL SCORE : 406

Palembang, December 28th, 2015

Head of Language Institute

LEMBAGA BAHASA  
Rani Susanti, S.Pd., M.A  
Univ. Muhammadiyah Palembang  
NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 815/TEA FE/LB/UMP/XII/2015

123 certificates



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : <b>Rani Athiyah</b>	PEMBIMBING
NIM : <b>21 2012 220</b>	KETUA : <b>DR. H. M. Idris, S.E., M.Si</b>
PROGRAM STUDI : <b>Manajemen</b>	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : <b>PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH &amp; DIKLAT PEMERINTAHAN KOTA PALEMBANG</b>	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	15/02	Acc BAB I, II, III			
2					
3	25/02	Sistematika Pembahasan			
4					
5	28/02	Penj. Gamb. Indikator			
6					
7	7/03	Penj. Pembahasan			
8					
9	8/03	ACC			
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

**CATATAN :**

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang  
 Pada tanggal : / /  
 a.n. Dekan  
 Program Studi :  
  
**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI  
 INSTITUSI PERGURUAN TINGGI  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)  
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)  
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)  
 Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Website: fe.umpalembang.ac.id

Email: febumpig@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018



**LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hari/Tanggal : Kamis, 17 Maret 2016  
 Waktu : 08:00 - 12:00 WIB  
 Nama : Rani Athiyah  
 NIM : 212012220  
 Program Studi : Manajemen  
 Bidang Skripsi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Pemerintah Kota Palembang

TELAH DIPERBAIKI DAN DI SETUJUI OLEH PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI  
 DAN DIPERKENANAKAN MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	DR. H. M Idris ,S.E.,M.Si	Pembimbing	1-4-2016	
2	DR. H. M Idris ,S.E.,M.Si	Ketua penguji	1-4-2016	
3	HJ. Choiriyah ,S.E.,M.Si	Penguji I	31-3-2016	
4	Edy Liswani ,S.E.,M.Si	Penguji II	1-4-2016	

Palembang, Maret 2016  
 Mengetahui,

u.s. Ketua Program Studi Manajemen



**H. Muttahah Nurrahmi, S.E.,M.Si**  
 NIDN/NBM: 0216057001/673839

## BIODATA PENULIS

Nama : Rani Athiyah  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 06 Februari 1995  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Alamat Lengkap : Jalan PDAM tirta musi LR. Hiba 2 Kecamatan  
Ilir Barat 1 Kelurahan Bukit Lama Palembang  
Telepon/ HP : 081377741100  
Email : [raniathiyah@yahoo.co.id](mailto:raniathiyah@yahoo.co.id)

## LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2000-2006 : SD NEGERI 13 Palembang  
2006-2009 : SMP NEGERI 18 Palembang  
2009-2012 : SMA NEGERI 10 Palembang  
2012-Sekarang : Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas  
Ekonomi Dan Bisnis