

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENILAIAN PRESTASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan.**

SKRIPSI

Oleh :

AFDUL SAMAN

NPM : 12.832.0309



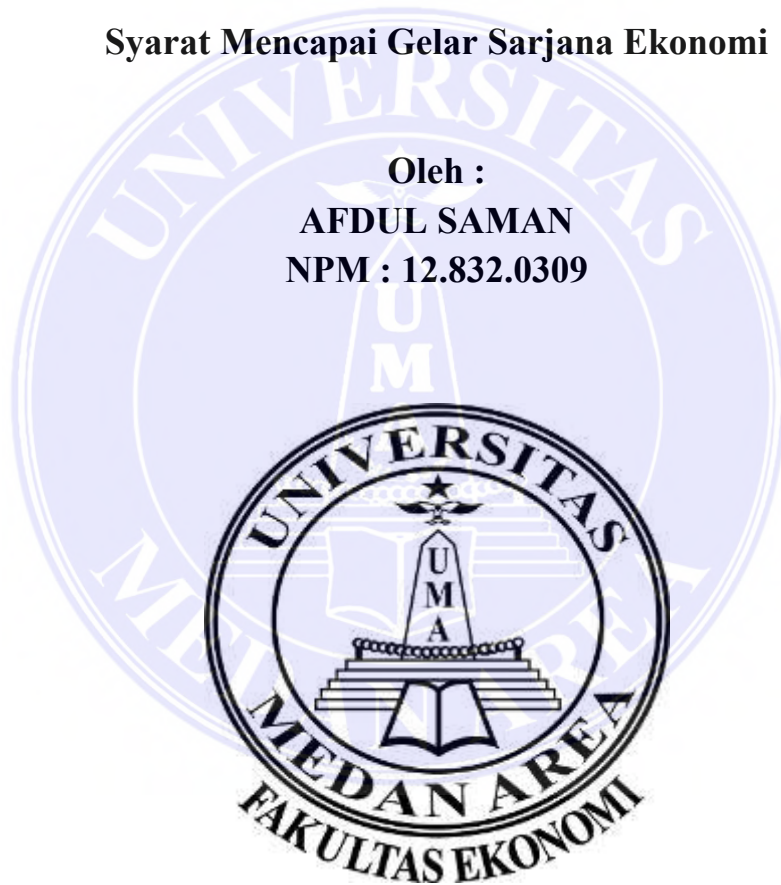
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENILAIAN PRESTASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan.**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi
Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :
AFDUL SAMAN
NPM : 12.832.0309**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap
Kepuasan Kerja Pegawai Pada
PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan

Nama Mahasiswa : AFDUL SAMAN

No . Stambuk : 12.832.0309

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(H. Amrin Mulia U Nst, SE,MM)

(Ir. M. Yamin Siregar. MM.)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

Dekan

(Adelina Lubis, SE,Msi)

(Dr. H. Ihsan Effendi, SE,M.Si)

Medan

2016

ABSTRAK

Afdul Saman. 12.832.0309. “Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kepuasan Pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan”.

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan. Metode penelitian dilakukan dengan metode kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi. Untuk menguji pengaruh motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan pegawai. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan. sampel yang digunakan adalah teknik *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel 57 orang. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan pegawai dengan nilai variabel motivasi kerja sebesar $(0.019 < 1,669)$. sedangkan untuk variabel penilaian prestasi kerja juga berpengaruh secara simultan variabel motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai $(5,746 > 1,669)$.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Penilaian Prestasi Kerja, Kepuasan Pegawai

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan”** dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Penulis ingin mengucapkan terimakasih terutama kepada kedua orang tua tercinta yaitu Ibunda Tercinta **Sarmi** dan Ayahanda Tercinta **Ishar Effendi** dan taklupa penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan bimbingannya. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan pula kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H. A. Ya’kub Matondang, MA.** selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak **Dr. H. Ihsan Effendi, SE,M.Si** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Bapak **H. Amrin Mulia U. Nst, SE, MM.** selaku dosen pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing penulis dan menyusun skripsi ini.
4. Bapak **Ir. M. Yamin Siregar. MM.** selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membimbing penulis dalam menyusun skripsi ini.

5. Bapak **Harry Perdamenta. SE. MSi.** yang bersedia meluangkan waktu untuk menghadiri seminar proposal dan sidang meja hijau penulis sebagai sekretaris.
6. Seluruh dosen dan staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, yang selama ini telah banyak memberikan pelajaran dan bantuan kepada penulis selama perkuliahan.
7. Saya mengucapkan banyak trimakasih kepada bapak Pimpinan dan seluruh Pegawai **PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan** yang telah memberikan izin dan memberikan bantuan dalam pelaksanaan penelitian
8. Kepada Abang **Edi Susilo** yang selalu memberikan motivasi dan bantuan selama saya melakukan pendidikan.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Universitas Medan Area Program Studi Ekonomi/Manajemen 2012 yang telah banyak memberikan masukan kepada penulis baik selama dalam mengikuti perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Medan, Juni, 2016

Penulis

Afdul Saman
12.832.0309

DAFTAR ISI

	HALAMAN
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Landasan Teoritis	5
1. Kepuasan Kerja	5
1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	5
1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	6
1.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	8

2. Motivasi	10
2.1 Pengertian Motivasi	10
2.2 Teori Motivasi	11
2.3 Metode Motivasi.....	17
2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	18
2.5 Indikator Motivasi	19
3. Penilaian Prestasi Kerja.....	20
3.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	20
3.2 Manfaat Penilaian Prestasi.....	21
3.3 Metode Penilaian Prestasi.....	23
3.4 Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja.....	24
3.5 Indikator Penilaian Prestasi Kerja	25
A. Hubungan Antar Variabel.....	26
B. Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Konseptual.....	29
D. Hipotesis	30

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
B. Populasi dan Sampel	32
C. Defenisi Oprasional Variabel	33
D. Jenis dan Sumber Data	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Teknik Analisis Data.....	36

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	42
1. Profil Perusahaan	44
2. Budaya Perusahaan	44
3. Struktur Organisasi Perusahaan	45
4. Uraian Tugas, Wewenang Dan Tanggung Jawab	47
5. Penyajian Data Responden.....	53
6. Penyajian Data Angket Responden.....	56
B. Pembahasan.....	81
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan	81
2. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan	83
3. pengaruh motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan	84
BAB V : Kesimpulan Dan Saran	
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Daftar Tabel

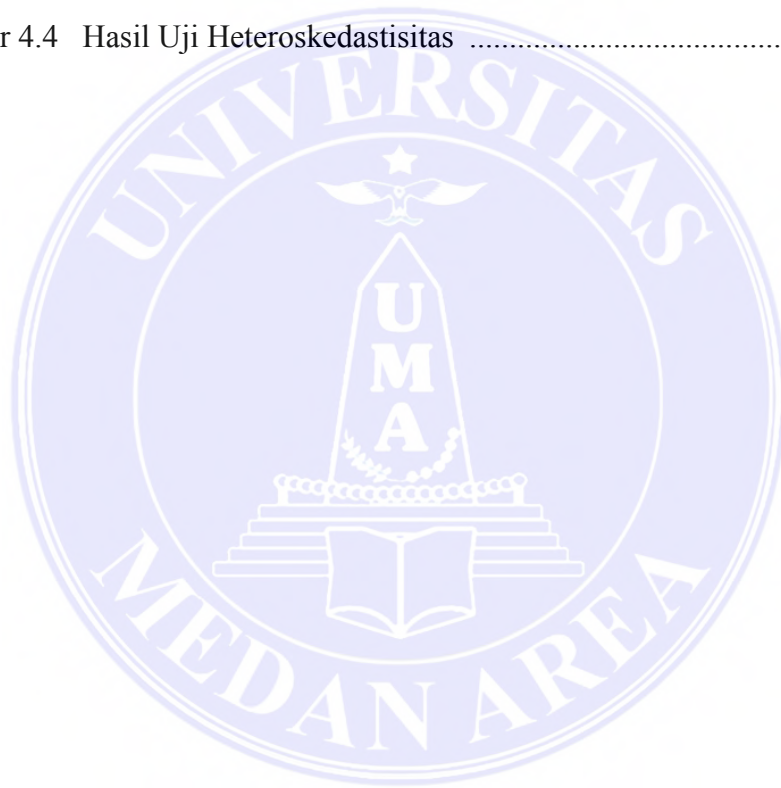
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1	Rincian waktu penelitian	31
Tabel 3.2	Defenisi Oprasional	34
Tabel 3.3	Instrumen Skala Likert.....	36
Tabel 4.1	Distribusi Usia Responden.....	54
Tabel 4.2	Distribusi Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3	Distribusi Pendidikan Responden.....	55
Tabel 4.4	Distribusi Masa Kerja	55
Tabel 4.5	Frekuensi Responden Saya Memiliki Suatu Kebutuhan Fisiologis Dalam Bekerja.....	56
Tabel 4.6	Frekuensi Responden Saya Memiliki Kepuasan Tersendiri Dalam Bekerja	57
Tabel 4.7	Frekuensi Responden Saya Merasa Puas Bekerja Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan	57
Tabel 4.8	Frekuensi Responden Saya Merasa Nyaman Bekerja Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan	58
Tabel 4.9	Frekuensi Responden Saya Mendapat Perlakuan Yang Adil Dalam Pekerja.....	58
Tabel 4.10	Frekuensi Responden Saya Cepat Beradaptasi Dilingkungan Kerja Dimanapun Saya Bekerja.....	59
Tabel 4.11	Frekuensi Responden Saya Memiliki Kelebihan Dan Kekurangan Dalam Melakukan Bekerja.....	59
Tabel 4.12	Frekuensi Responden Saya Mempunyai Tekat Yang Kuat Untuk Maju Dan Berubah	60
Tabel 4.13	Frekuensi Responden Jenjang Karir Di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan Menjanjikan	60

Tabel 4.14	Frekuensi Responden Penghargaan Yang Diberikan PT. Pegadaian Kepada Saya Sangat Memuaskan.....	61
Tabel 4.15	Frekuensi Responden Saya Mempunyai Kemampuan Yang Perlu Dikembangkan.....	61
Tabel 4.16	Frekuensi Responden Saya Memiliki Keterampilan Dan Kecakapan Dalam Bekerja.....	62
Tabel 4.17	Frekuensi Responden saya memiliki jumlah target (kuantitas) kerja dalam memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terandalkan.....	62
Tabel 4.18	Frekuensi Responden Setiap pimpinan harus memberikan Penilaian berdasar pada sikap dan kerja sama pegawai terhadap kesediaan dalam menerima perubahan kerja	63
Tabel 4.19	Frekuensi Responden setiap pegawai memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru kecepatanya berfikir dan bertindak dalam bekerja	64
Tabel 4.20	Frekuensi Responden Setiap pegawai melakukan pengukuran dari segi kemampuan orang atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas	64
Tabel 4.21	Frekuensi Responden Penilaian tentang bagai mana perhatian pimpinan terhadap pegawai dalam keselamatan kerja.....	65
Tabel 4.22	Frekuensi Responden Saya Menyenangi Pekerjaan Saya Karena Saya Bisa Mengerjakannya Dengan Baik	66
Tabel 4.23	Frekuensi Responden saya mencintai pekerjaan saya karena dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaanya	66
Tabel 4.24	Frekuensi Responden Saya Memiliki Moral Kerja Yang Tinggi Untuk Mencapai Tujuan Tertentu Sesuai Dengan Baku Mutu Yang Ditetapkan	67

Tabel 4.25	Frekuensi Responden Saya memiliki disiplin kerja yang tinggi karena dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban	67
Tabel 4.26	Frekuensi Responden setiap hasil kerja yang dicapai pegawai pegadaian dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu	68
Tabel 4.27	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	69
Tabel 4.28	Hasil Uji Validitas Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2)	70
Tabel 4.29	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	70
Tabel 4.30	Hasil Uji Regresi Variabel X1, X2, Dan Y	71
Tabel 4.31	Uji Multikolinieritas	75
Tabel 4.32	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	77
Table 4.33	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	78
Tabel 4.34	Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	79
Tabel 4.35	Uji Determinasi (R^2)	80

Daftar Gambar

Gambar 2.1 Teori Motivasi.....	14
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Peagadaian (Persero)	
Kanwil I Medan	46
Gambar 4.2 Hasil Histogram	72
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas	73
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan pegawai, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan penataran, dan pengembangan karirnya. (Anwar Prabu Mangkunegara 2001:1)

Didalam badan usaha harus ada struktur organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kepuasan pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek – aspek pekerjaan dan aspek – aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek – aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:117)

Penelitian ini mengambil objek pada PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan, yang merupakan salah satu organisasi perusahaan yang bergerak

dibidang penyaluran uang pinjam atau kredit atas dasar hukum gadai. Kepuasan kerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang baik. Dalam melaksanakan pelayanan kepada bagian nasabah merupakan sumber daya manusia yang lebih banyak bertemu dan berhubungan secara langsung dengan nasabah kemudian dorongan kerja yang tinggi, bekerja tidak mengenal waktu akan dapat menimbulkan masalah tersendiri. Tentunya para pegawai tidak terlepas dari pengaruh motivasi kerja serta penilaian prestasi kerja.

Pada bagian kepegawaian terdapat suatu masalah yang sering dihadapi PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan. Masalah Motivasi Kerja yang dialami pegawai yaitu fisiologis antara lain rasa lapar, haus, perlindungan atau pakaian dan perumahan dan keamanan antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional. Dan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki diterima baik dan persahabatan. Dan penghargaan mencakup faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian selanjutnya aktualisasi diri atau dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Sedangkan Masalah penilaian prestasi kerjanya ada kualitas kerja dan kuantitas kerja, hubungan kerja, penyusunan pekerjaan, ketangguhan dan keselamatan kerja. Dan untuk kepuasan kerjanya bisa menyenangkan pekerjaan, mencintai pekerjaan, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil sebuah judul
**“PENGARUH MOTIVASI DAN PENILAIAN PRESTASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PT.PEGADAIAN (Persero) Kanwil
I Medan.”**

B. Rumus Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I.medan
2. Apakah penilaian prestasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PT.PEGADAIAN (Persero) Kanwil I medan.
3. Apakah motivasi dan penilaian prestasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I medan.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan di PT. PEGADAIAN (Persero) kanwil I Medan adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) kanwil I Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) kanwil I Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. PEGADAIAN (Persero) kanwil I medan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan pengaruh motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I . Medan
2. Bagi Akademik Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan mengenai dampak dan pengaruh motivasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I. Medan.
3. Bagi pihak lain Sebagai refrensi bagi penelitian selanjutnya yang sehubungan dengan pengaruh motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I. Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teoritis

1. Kepuasan Kerja

1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:117), Pengertian Kepuasan Kerja Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para pegawai/ karyawan. Berikut pengertian-pengertian kepuasan kerja menurut beberapa pakar.

Menurut Hasibuan, (2001:202). Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya, “Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi “, Robbins mengatakan: “ Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi,

standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.

1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, (2010:79) Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang menyangkut penyesuaian karyawan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kerja, meliputi:

- a. Faktor Kepuasan Finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi; system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
- b. Faktor Kepuasan Fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi; jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- c. Faktor Kepuasan Sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi; rekan kerja yang

kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

- d. Faktor Kepuasan Psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi; minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Menurut Pangabean (2004:129) ada lima kelompok faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

- b. Pangkat (golongan)

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan), sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

- c. Umur

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur di antara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 sampai 45

tahun adalah merupakan umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

d. Jaminan finansial dan jaminan social

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

e. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202), menyatakan bahwa : ”Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.”

Berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah :

a. Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarnya.

Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

b. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya.

c. Moral Kerja

Kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.

d. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

e. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2. Motivasi Kerja

2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2001:93) Motif seringkali diistilahkan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu Motivasi secara sederhana dapat diartikan “*Motivating*” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan. Sedangkan pendapat para ahli mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Menurut Winardi, (2000: 312) Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Dalam kehidupan manusia selalu mengadakan bermacam-macam aktifitas. Salah satu aktivitas itu diwujudkan dalam gerakan-gerakan yang dinamakan kerja. bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik dari tujuan yang

tidak langsung tersebut orang bekerja juga untuk mendapatkan imbalan, upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

2.2. Teori Motivasi Kerja

a. Teori Motivasi menurut Abraham Maslow

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010:94) Setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang. Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat

perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

2. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekaryaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3. **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)**

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
- b. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.
- d. Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*). Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

4. Kebutuhan akan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila *prestise* itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai symbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik

dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol – simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Gambar 2.1



Sumber : Hierarki Kebutuhan Dari Abraham Maslow.

Menurut Hasibuan, (2010: 95), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya factor hygiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *hygiene* memotivasi seseorang untuk

keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan factor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Menurut Hasibuan, (2010: 108) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

1. Hal-hal yang mendorong pegawai/ karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
2. Hal-hal yang mengecewakan pegawai/ karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.
3. Pegawai/ karyawan, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg (Hasibuan, 2010: 109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

a. Maintenance Faktor

Maintenance Faktor Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg

merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal yang masuk dalam kelompok *dissatisfiers* seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya factor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai/ karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai/ karyawan yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Menurut Herzberg *maintenance factors* bukanlah alat motivator melainkan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinannya kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan bawahannya, sedangkan menurut Maslow merupakan alat motivator bagi pegawai/ karyawan.

b. *Motivation Factors*

Motivation Factors adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya.

2.3 Metode-Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:100). Terdapat dua metode dalam motivasi, metode tersebut adalah metode langsung dan metode tidak langsung, Kedua metode motivasi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Metode Langsung (*Direct Motivation*), merupakan motivasi materiil atau non materiil yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk pemenuhan kebutuhan dan kepuasannya. Motivasi ini dapat diwujudkan misalnya dengan memberikan pujian, penghargaan, bonus dan piagam.
- b. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), merupakan motivasi yang berupa fasilitas dengan maksud untuk mendukung serta menunjang gairah kerja dan kelancaran tugas. Contohnya adalah dengan pemberian ruangan kerja yang nyaman, penciptaan suasana dan kondisi kerja yang baik. Pada instansi pendidikan/ sekolah, tentunya dalam hal ini pimpinan/ kepala sekolah memiliki tugas penting dalam meningkatkan kualitas guru yang dipimpinya sehingga sekolah. Untuk dapat menciptakan kualitas guru yang baik, pimpinan/ kepala sekolah dapat menggunakan metode seperti diatas agar mampu meningkatkan motivasi guru dan mampu menunjang kepuasan kerja guru itu sendiri.

2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut S.P Hasibuan, (2006:141) Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain :

a. Faktor Ekstern

1. Lingkungan kerja
2. Pemimpin dan kepemimpinannya
3. Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
4. Dorongan atau bimbingan atasan

b. Faktor Intern

1. Pembawaan individu
2. Tingkat pendidikan
3. Pengalaman masa lampau
4. Keinginan atau harapan masa depan.

2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Robbins (2006:167) Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow. mengatakan bahwa didalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

- a. Fisiologis antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian, dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

3. Penilaian Prestasi Kerja

3.1 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Nurlaila, (2010:71). Penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer.

Sedangkan Menurut Luthans, (2005:165). penilaian prestasi adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Dimana kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Pengertian penilaian prestasi kerja menurut Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue (2004:251) adalah *Performance appraisal is a process of determining and communicating to an employee how he or she is performing on the job, and ideally, establishing a plan of improvement.* Penilaian prestasi kerja karyawan adalah proses untuk menentukan dan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang bagaimana performanya dalam melakukan pekerjaannya dan idealnya, membuat rencana untuk membangun kariernya.

3.2. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut T.Hani Handoko (2000:135) Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi. terdapat sepuluh manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut:

- 1 Perbaikan Prestasi Kerja Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.
- 2 Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3 Keputusan-keputusan penempatan. Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan prestasi kerja masa lalu.
- 4 Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
- 5 Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi kerja seseorang karyawan dapat mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

- 6 Penyimpangan-penyimpangan proses staffing. Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
- 7 Ketidakkuratan informasional. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sdm, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.
- 8 Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut
- 9 Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
- 10 Tantangan-tantangan eksternal. Kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti; keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. departemen personalia dimungkinkan untuk menawarkan bantuan kepada semua karyawan yang membutuhkan.

3.3. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Robert Bacal (2002:116), ada tiga pendekatan yang paling sering dipakai dalam penilaian prestasi kerja karyawan:

a. Sistem Penilaian (*rating system*)

Sistem ini terdiri dari dua bagian, yaitu suatu daftar karakteristik, bidang, ataupun perilaku yang akan dinilai dan sebuah skala ataupun cara lain untuk menunjukkan tingkat kinerja dari tiap halnya. Perusahaan yang menggunakan sistem ini bertujuan untuk menciptakan keseragaman dan konsistensi dalam proses penilaian prestasi kerja. Kelemahan sistem ini adalah karena sangat mudahnya untuk dilakukan, para manajerpun jadi mudah lupa mengapa mereka melakukannya dan sistem inipun disingkirkannya.

b. Sistem Peringkat (*ranking system*)

Sistem peringkat membandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dilakukan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, misalnya: total pendapatan ataupun kemampuan manajemen. Sistem ini hampir selalu tidak tepat untuk digunakan, karena sistem ini mempunyai efek samping yang lebih besar daripada keuntungannya. Sistem ini memaksa karyawan untuk bersaing satu sama lain dalam pengertian yang sebenarnya. Pada kejadian yang positif, para karyawan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan menghasilkan lebih banyak prestasi untuk bisa mendapatkan peringkat yang lebih tinggi. Sedangkan pada kejadian yang negatif, para karyawan akan berusaha untuk membuat rekan sekerja (pesaing)-

nya menghasilkan kinerja yang lebih buruk dan mencapai prestasi yang lebih sedikit dibandingkan dirinya.

c. Sistem berdasarkan tujuan (*object-based system*)

Berbeda dengan kedua sistem diatas, penilaian prestasi berdasarkan tujuan mengukur kinerja seseorang berdasarkan standar ataupun target yang dirundingkan secara perorangan. Sasaran dan standar tersebut ditetapkan secara perorangan agar memiliki fleksibilitas yang mencerminkan tingkat perkembangan serta kemampuan setiap karyawan.

3.4. Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Anwar prabu mangkunegara (2001: 69) mengemukakan tiga dimensi kinerja yang perlu dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu:

- a. Tingkat kedisiplinan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan kebutuhan organisasi untuk menahan orang-orang di dalam organisasi, yang dijabarkan dalam penilaian terhadap ketidakhadiran, keterlambatan, dan lama waktu kerja.
- b. Tingkat kemampuan karyawan sebagai suatu bentuk pemenuhan Kebutuhan organisasi untuk memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terandalkan, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas kinerja yang harus dicapai oleh seorang karyawan.

- c. Perilaku-perilaku inovatif dan spontan di luar persyaratan-persyaratan tugas formal untuk meningkatkan efektivitas organisasi, antara lain dalam bentuk kerja sama, tindakan protektif, gagasan-gagasan yang konstruktif dan kreatif, pelatihan diri, serta sikap-sikap lain yang menguntungkan organisasi.

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan agar penilaian prestasi kerja yang dilakukan dapat lebih dipercaya dan obyektif, perlu dirumuskan batasan atau faktor-faktor penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

- a. *Performance*, keberhasilan atau pencapaian tugas dalam jabatan.
- b. *Competency*, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan.
- c. *Job Behavior*, kesediaan untuk menampilkan perilaku atau mentalitas yang mendukung peningkatan prestasi kerja.
- d. *Potency*, kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan

3.5. Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Menurut (Nurlaila, 2010:71). indikator-indikator penilaian prestasi kerja adalah:

- a. Kualitas kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat - alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.
- b. Kuantitas kerja, meliputi keluaran atau output dan target kerja dalam kuantitas kerja.
- c. Hubungan kerja, merupakan penilaian berdasar pada sikap dan kerjasama karyawan, terhadap pimpinan atau atasan, terhadap pihak perusahaan dan kesediaan dalam menerima perubahan kerja
- d. Penyesuaian pekerjaan, merupakan penilaian prestasi kerja yang ditinjau dari kemampuan dalam melaksanakan tugasnya diluar pekerjaan maupun adany tugas barn kecepatannya berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- e. Ketangguhan merupakan pengukuran dari segi kernampuan orang atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas.
- f. keselamatan kerja, yaitu penilaian tentang bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerjanya.

A. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Antar Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan, (2000 : 147). Bahwa Motivasi semakin penting karena manajer/pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang manajer ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai hierarki. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi/perusahaan, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai.

2. Hubungan Antara Penilaian Prestasi Dan Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan, (2000 : 150). Bahwa dalam Penilaian Prestasi kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh Penilaian prestasi kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam serikat karyawan, dan kadang-

kadang berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan. Penilaian prestasi kerja akan mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik. Prestasi yang lebih baik akan menimbulkan imbalan ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalan tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena karyawan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya. Sebaliknya apabila imbalan dipandang tidak sesuai dengan tingkat prestasi maka cenderung timbul ketidakpastian. Kepuasan kerja pada tingkat tertentu dapat mencegah karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Apabila karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kepuasan, karyawan cenderung akan bertahan pada perusahaan walaupun tidak semua aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja terpenuhi. Karyawan yang memperoleh kepuasan dari perusahaannya akan memiliki rasa keterikatan atau komitmen lebih besar terhadap perusahaan dibanding karyawan yang tidak puas.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

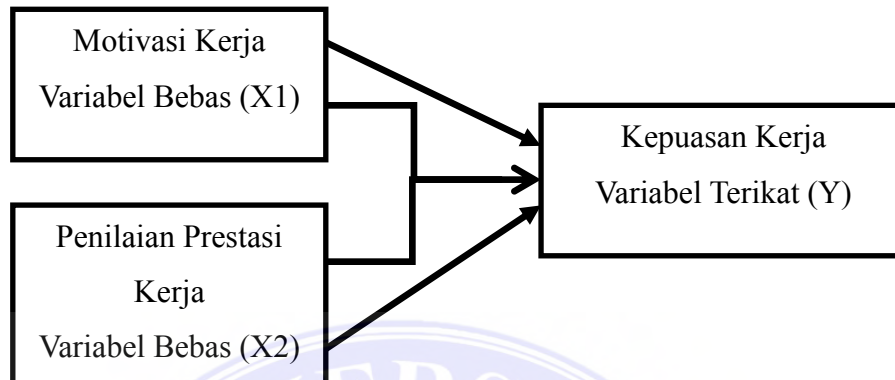
No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Regina Aditya Reza, Universitas diponegoro semarang 2010.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjar Negara.	Dalam Penelitian Tersebut Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar 18,01%, motivasi sebesar 23,95%, dan disiplin kerja sebesar 17,99%, terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjar Negara.
2	Arta Adi Kesuma, Universitas Negri Semarang. 2013	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.	Dalam penelitian tersebut terdapat pengaruh positif motivasi dengan koefisien parsial sebesar 12,04%, dan lingkungan kerja dengan koefisien parsial sebesar 8,88%, terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang.
3	Floriana Sari, Universitas Pasundan Bandung 2013.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Galeri Ciumbuleuit Hotel Dan Apartemen Bandung	Dalam penelitian tersebut terdapat pengaruh positif kepemimpinan dengan koefisien parsial sebesar 15,6%, dan motivasi kinerja dengan koefisien parsial sebesar 22,6%, terhadap kinerja karyawan Galeri Ciumbuleuit Hotel Dan Apartemen Bandung

C. Kerangka Konseptual

Agar lebih memahami dan terarahnya kelanjutan penulis skripsi ini serta perlu dirumuskan Kerangka konseptual. Dapat dituliskan bahwa dengan adanya pengaruh motivasi dan penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pegadaian sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya. Berikut sekema krannga konseptual dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut ini

Gambar.2.2

Kerangka Konseptual



Sumber : Dikembangkan Untuk Penelitian ini

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:106) menyatakan “Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Relevan dengan kerangka konseptual sebelumnya, penulis merumuskan hipotesis dari penelitian ini yaitu

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan.
2. Ada pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. JENIS, DAN LOKASI WAKTU PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya sebagai objek penelitian. Dalam hal ini langsung dari kuesioner.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan yaitu perusahaan yang bergerak dibidang penyaluran uang pinjaman atau kredit atas dasar hukum gadai. Yang beralamat di jl. Pegadaian no.112 Medan 20151

3. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini yaitu mulai dilaksanakan pada bulan Juli 2016 dengan skejul waktu perincian penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1

Jadwal Waktu Penelitian

No	Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan Proposal																								
2.	Seminar Proposal																								
3.	Pengumpulan Data																								
4.	Analisis Data																								
5.	Penyelesaian Skripsi Dan Bimbingan Skripsi																								
6.	Seminar Hasil																								
7.	Pengajuan Sidang Meja Hijau																								

B. POPULASI DAN SAMPEL

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:72) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik untuk kesimpulannya”. Berdasarkan pendapat yang diatas yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. Yang berjumlah 128 Orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2010:116) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil pada populasi itu. dari jumlah populasi yang ada maka peneliti menggunakan metode *purposive sampling*. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus,

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran proporsi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masi dapat ditolerir atau diinginkan.

$$n = \frac{128}{1 + 128 (0,10^2\%)} = \frac{128}{2,28} = 56.140 = 57$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin diatas, maka sampel yang diambil adalah berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan yang dikehendaki. Sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten dibidangnya. Pelaksanaan *purposive sampling* memiliki kriteria responden sebagai berikut:

1. pendidikan responden minimal dari tamatan SMA,D3,S1 dan S2
2. responden minimal sudah bekerja selama 5 tahun keatas
3. usia responden minimal lebih dari 26 tahun keatas

C. DEFINISI OPRASIONAL VARIABEL

a. Devenisi Variabel Penelitian

Defenisi oprasional adalah penjabaran lebih lanjut tetntang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian.untuk mengukur suatu variabel didalam suatu penelitian perlu adanya defenisi oprasional, yang dimaksud defenisi oprasional adalah mengoperasionallkan variabel – variabel untuk dapat diukur, maka ditentukan defenisi oprasionalnya sebagai berikut :

a. variabel independen (variabel bebas)

1. Motivasi Kerja (variabel X1),
2. Penilaian Prestasi (variabel X2)
3. Kepuasan Kerja Karyawan (variabel Y)

b. variabel dependen (variabel terikat)

Menurut sugiyono (2010:59) mengatakan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (variabel bebas). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.2

Defenisi Oprasional Variabel Dan Indikatornya

Variabel	Defenisi oprasional	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Anwar Prabu Mangkunegara, (2001:93)	1. kebutuhan Fisiologis 2. kebutuhan keamanan 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan penghargaan 5. aktualisasi diri	<i>Likert</i>
Penilaian prestasi (X2)	sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer Nurlaila, (2010:71).	1. kualitas kerja 2. kuantitas kerja 3. hubungan kerja 4. penyesuaian pekerjaan 5. ketangguhan karyawan 6. keselamatan kerja	<i>Likert</i>
Kepuasan kerja (Y)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202),	1. menyenangkan pekerjaannya 2. mencintai pekerjaannya 3. moral kerja 4. Kedisiplinan kerja 5. Prestasi kerja	<i>Likert</i>

Sumber : *diolah oleh penulis,2016*

D. JENIS DAN SUMBER DATA

Menurut Sugiyono (2012:199) Adapun jenis data yang dikumpulkan adalah data kualitatif dan data kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang belum diolah yang diperoleh langsung dari objek penelitian dalam hal ini data yang terkait diperoleh dari hasil wawancara dan observasi terhadap karyawan dengan menggunakan daftar pertanyaan atau angket yang telah disediakan peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui catatan dan dokumen resmi perusahaan diantaranya seperti : struktur organisasi perusahaan, tugas dan fungsi setiap bagian dalam struktur organisasi dan data yang tersedia lainnya yang terkait dengan lingkungan kerja terhadap tingkat stress karyawan.

E. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Menurut Sugiyono (2012:206) Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. pengamatan (*Observation*) yaitu dengan melakukan peninjauan langsung pada objek yang diteliti yaitu para pegawai PT. PEGADAIN (Persero) Kanwil I Medan. Untuk mengetahui secara langsung dari karyawan sehubungan dengan topik penelitian.

2. angket (*Questioner*) yaitu sejumlah pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan dan disebarakan untuk diisi jawabanya oleh karyawan dan kemudian disajikan dalam bentuk tabulasi.

Pada proses pengolahan data untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan skala likert, kemudian responden diminta untuk memberikan jawaban-jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya. Pengukuran skala likert ini dilakukan dengan pembagian :

Tabel 3.3
Tabel Instrumen Skala likert

No	Item instrument	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber : *sugiyono (2012:87)*

F. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

Menurut (Sugiono, 2010:13) Untuk mengetahui hasil angket yang akan disebarakan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya yaitu :

a. Uji Validitas

Menurut Imam Gozali (2009:45), Validitas berkenan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui

tingkat kevalidan indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis item, yaitu mengkorelasi tiap butir skor pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap butir pertanyaan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Imam Gozali (2009:45), Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Kriteria pengujianya yaitu :

- a. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik
- b. Jika hasil koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas.

Menurut Imam Ghazali (2010;160) Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji

kolmogorov-smirnov one sampel test. Adapun kriteria uji : jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas.

Menurut Imam Ghozali (2011:105) Uji asumsi klasik Multikolinieritas ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). kriteria pengujian jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Menurut Imam Ghozali (2011:139) Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lainnya. Jika residual mempunyai varians yang sama, disebut homoskedastisitas. dan jika variansnya tidak sama disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y rill). Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya

mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut sugiyono, (2010:277) mengatakan analisis regresi ganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat) bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dianik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua persamaan regresi untuk tiga prediktor (variabel independen):

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

y = kepuasan kerja

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisiensi regresi

x_1 = motivasi

x_2 = penilaian prestasi

e = standart error (tingkat kesalahan)

Uji statistik yang digunakan adalah model regresi ganda dimana penelitian uji regresi ganda ini menggunakan alat bantu SPSS statistic 17,0 *for windows* untuk mempermudah penelitian.

4. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali, (2011:84). mengatakan uji Statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu *SPSS statistik 17.0 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. melihat tabel one-sample test

Melihat nilai t dengan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung.

5. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2005:95) mengatakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua independen (bebas) yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu *SPSS statistic 17.0 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a. melihat tabel ANOVA

melihat beberapa nilai F hitung, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% (taraf signifikan 5%), df1 dan df2, maka akan diperoleh nilai F tabel. Ho diterima bila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ dan Ho ditolak bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$.

6. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali, (2005:96). mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dengan alat bantuan *SPSS statistic 17.0 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

A. melihat tabel model *summary*

melihat nilai R.Square (koefisien determinasi). Jika nilai R^2 mendekati 1 atau $> 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variabel-variabel dependen. Bila nilai R^2 jauh dari 1 atau $< 0,5$ maka variabel-variabel independen dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Data penelitian ini setelah dianalisis dan dievaluasi berdasarkan analisis – analisis dan pengujian maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial ditunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan. Penelitian telah melakukan observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) kanwil I Medan. Diperoleh hasil uji t variabel motivasi kerja yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,019 < 1,669$)
2. Secara parsial ditunjukkan bahwa variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan. Diperoleh hasil uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,746 > 1,669$)
3. Secara simultan ditunjukkan bahwa variabel independen (motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan. Diperoleh hasil uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($136,733 > 3,15$).
4. Berdasarkan nilai Adjusted R square sebesar 0,829 berarti 82,9% faktor – faktor pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja. Sedangkan sisanya 17,1% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini yaitu :

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa motivasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, apabila motivasi kerja dapat terkontrol dengan baik maka kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan.
2. Hendaknya PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan perlu memperhatikan motivasi kerja dan penilaian prestasi kerja dikarenakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika banyak memberikan motivasi kerja maka dapat membuat pegawai lebih semangat dalam bekerja dan pegawai merasa puas atas pekerjaan yang diberikan. Begitu juga dengan penilaian prestasi hendaknya pihak PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan dapat memperhatikan kebutuhan pegawai baik itu dari penghasilan, hasil kerja, kenyamanan dan lain sebagainya, tetap memberikan semangat (motivasi) dan reward yang merupakan salah satu solusi agar pegawai lebih mencintai pekerjaannya. Oleh karena itu diharapkan pada pihak PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan untuk dapat memberikan dan bertindak secara tegas agar semua kegiatan dapat terlaksanakan dan tercapai dengan baik untuk masa yang akan datang.
3. Karyawan (Pegawai) sebaiknya dapat memberikan masukan yang sifatnya membangun kepada pimpinan atau atasan. Hal ini berguna agar dapat tercapai kepuasan kerja yang baik dimasa yang akan datang.
4. Bagi Peneliti lain, semoga dapat dijadikan referensi dengan menambah variabel yang telah diteliti oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. **“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”**, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
-, 2010. **“manajemen prestasi kerja”**, Jakarta,
Penerbit : rajawali pers.
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi :
Bumi Aksara Jakarta.
- Imam Ghozali, 2008 **“Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS**. Badan
penerbit universitas diponegoro: semarang
-, 2009. **“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program
SPSS”**, semarang, cetakan keempat, penerbit : badan penerbit Universitas
Diponegoro.
-, 2011. **“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program
IBM SPSS19”** (edisi kelima) Semarang : Univeristas Diponegoro
- Luthans, F. 2005. **Organizational Behavior**. New York: McGraw-hill.
- Malayu S.P Hasibuan, 2008 **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**, Jakarta,
penerbit : Haji Masagung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. **Human Resource Management: Manajemen
Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurlaila, 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia I**. Penerbit LepKhair.
- Pangabeian, S. Mutiara. 2004. **“Manajemen sumberdaya manusia”**. Bogor Ghalia
Indonesia
- Sondang P. Siagian, 2008. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**, Jakarta,
Cetakan Kesembilan, Penerbit : Bumi Aksara.

Sugiyono, 2010. **“Metode Riset Manajemen Sumber Daya Manusia”**, Bandung,

Penerbit : Alfabeta

.....,2012. **“Memahami Penelitian Kualitatif”**. Bandung :

alfabeta.

Sutrisno, 2001. **“Statistik Teori Dan Aplikasi”**, Jakarta, Cetakan Kedua, Penerbit

: CV. Alfabeta, Bandung

.....,2010. **“Manajemen Sumber Daya Manusia”**. Jakarta :

Kencana Pernada Media Group

T. Hani Handoko, 2008. **“Manajemen”**, Yogyakarta, Edisi 2, Penerbit : Balai

Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.

Winardi, 2000. **“Kepemimpinan Dalam Manajemen”** Jakarta Rineka Cipta



Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil Medan

No Responden :.....

Dengan Hormar,

Saya Afdul Saman, NPM : 12.832.0309 Mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area, dalam rangka menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Medan Area melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Penilaian Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I. Medan” maka saya mohon kesediaan dari saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karena itu mohon kesediaan saudara/i untuk mengisi atau menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya dan sebenar-benarnya. Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaanya dan hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah.

Atas kerja sama dan kesungguhan saudara/i dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden

Petunjuk pengisian :

1. pernyataan ini adalah mengenai data pribadi saudara
2. isilah data yang diminta pada tempat (titik-titik) yang telah disediakan dan lingkari jawaban yang menggambarkan kondisi atau keadaan yang paling sesuai dengan saudara/i
3. mohon kesediaan untuk mengisi seluruh pernyataan.

Usia Tahun
Jenis kelamin	Laki – laki /perempuan
Status perkawinan	Menikah / belum menikah
Pendidikan formal	SLTA/D3/S1/S2/ lainnya
Masa kerja di PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I Medan.	a. 5 – 7 Tahun b. 7 – sampai seterusnya

B. Instrumen penilaian motivasi dan penilaian prestasi terhadap kepuasan kerja pegawai pegadaian

Bacalah setiap pernyataan dengan cermat. Berikan tanda \surd untuk setiap pernyataan yang menurut anda paling sesuai.

No	Item Instrument	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu – ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

NO	INDIKATOR VARIABEL	SS	S	RR	TS	STS
A. Motivasi Kerja						
1	a) Saya memiliki suatu kebutuhan fisiologis dalam bekerja					
	b) Saya memiliki kepuasan tersendiri dalam bekerja					
	c) saya merasa puas bekerja di PT. PEGADAIAN (Persero) kanwil I medan					
2	a) saya merasa nyaman bekerja di PT. Pegadaian (Persero) kanwil I medan					
	b) saya mendapat perlakuan yang adil dalam pekerja					
3	a) saya cepat beradaptasi dilingkungan kerja dimanapun saya bekerja					
	b) saya memiliki kelebihan dan kekurangan dalam melakukan pekerja					
	c) saya mempunyai tekak yang kuat untuk maju dan berubah					
4	a) jenjang karir di PT. PEGADAIAN (Persero) Kanwil I medan menjanjikan					
	b) penghargaan yang diberikan PT. PEGADAIAN kepada saya sangat memuaskan					
5	a) saya mempunyai kemampuan yang perlu dikembangkan					
B. Penilaian Prestasi						
1	a) saya memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja					
2	a) saya memiliki jumlah target (kuantitas) kerja dalam memperoleh hasil penyelesaian tugas yang terandakan.					
3	a) setiap pimpinan harus memberikan penilaian berdasar pada sikap dan kerjasama pegawai terhadap kesediaan dalam menerima perubahan kerja.					
4	a) setiap pegawai memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya diluar pekerjaan					

	maupun adanya tugas baru kecepatanya berfikir dan bertindak dalam bekerja					
5	a) setiap pegawai melakukan pengukuran dari segi kemampuan orang atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugas					
6	a) penilaian tentang bagaimana perhatian pegawai terhadap keselamatan kerjanya.					
C. Kepuasan Kerja						
1	a) saya menyenangi pekerjaan saya karena saya bisa mengerjakannya dengan baik.					
2	a) saya mencintai pekerjaan saya karena dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaanya					
3	a) saya memiliki moral kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.					
4	a) saya memiliki disiplin kerja yang tinggi karena dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban					
5	a) setiap hasil kerja yang dicapai pegawai pegadaian dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu					

Lampiran II

Tabel Tabulasi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X1)

No. RES	Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)											Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42
2	3	4	4	4	5	3	5	3	3	5	5	44
3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	30
4	3	2	2	4	3	4	2	2	3	3	3	31
5	2	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	31
6	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	29
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
8	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	30
9	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	28
10	5	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	44
11	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	49
12	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42
14	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	39
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	44
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	44
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
19	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	51
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	44
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	44
24	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	52
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
26	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	50
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	44
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	44
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	40
30	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53
31	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	42
32	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	44
33	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	47
34	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	46
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	1	43
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
38	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	44
39	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	47
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	43
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	46
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
43	3	4	4	4	4	2	1	2	3	2	2	31
44	2	3	4	4	2	1	3	3	3	4	2	31
45	4	4	3	4	5	3	4	5	4	5	2	43

46	5	3	2	2	3	3	3	2	1	3	3	30
47	3	3	3	3	3	5	4	5	2	2	3	36
48	2	4	5	5	4	3	4	3	2	3	2	37
49	4	5	3	2	1	4	4	4	5	3	2	37
50	4	2	3	4	5	3	5	3	4	4	5	42
51	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	43
52	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	48
53	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	38
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
55	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	46
56	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	5	42
57	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	43

Tabel Tabulasi Jawaban Responden Penilaian Prestasi Kerja (X2)

No. RES	Jawaban Responden Penilaian Prestasi Kerja (X2)						Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	3	4	4	4	5	3	23
3	3	3	2	4	3	2	17
4	3	2	2	4	3	4	18
5	2	2	3	2	2	2	13
6	3	3	2	3	4	3	18
7	4	4	4	4	4	4	24
8	2	3	3	3	2	3	16
9	2	3	2	3	2	3	15
10	5	5	3	3	5	3	24
11	4	5	5	5	5	5	29
12	3	3	4	4	4	3	21
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	4	4	4	4	24
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	5	4	5	4	5	4	27
20	4	4	4	4	4	4	24
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	5	5	4	5	5	4	28
25	5	5	5	5	5	5	30

26	5	5	5	4	4	4	27
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	5	5	5	5	4	28
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	4	4	4	3	23
33	4	4	5	4	4	4	25
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	4	4	4	4	5	4	25
37	4	4	4	4	4	4	24
38	4	4	4	4	4	5	25
39	5	5	5	5	5	4	29
40	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	4	4	4	5	25
42	5	5	5	5	5	5	30
43	3	4	4	4	4	2	21
44	2	3	4	4	2	1	16
45	4	4	3	4	5	3	23
46	5	3	2	2	3	3	18
47	3	3	3	3	3	5	20
48	2	4	5	5	4	3	23
49	4	5	3	2	1	4	19
50	4	2	3	4	5	3	21
51	5	3	3	3	4	4	22
52	4	5	5	5	5	4	28
53	3	4	4	4	3	3	21
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	5	4	4	5	26
56	4	5	4	4	4	3	24
57	5	4	3	3	4	4	23

Tabel Tabulasi Jawaban Responden Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

No. RES	Jawaban Responden kepuasan kerja pegawai (Y)					Total
	P1	P2	P3	P4	P5	Skor
1	4	4	4	4	4	20

2	4	2	3	2	3	14
3	4	3	2	4	3	16
4	4	2	2	4	3	15
5	4	2	3	2	2	13
6	4	3	2	3	4	16
7	1	4	4	4	4	17
8	1	3	3	3	2	12
9	1	3	2	3	2	11
10	4	5	3	3	5	20
11	4	5	5	5	5	24
12	4	3	4	4	4	19
13	5	4	4	4	4	21
14	5	4	4	4	4	21
15	5	4	4	4	4	21
16	5	4	4	4	4	21
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	5	4	5	4	5	23
20	4	4	4	4	4	20
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	4	5	5	24
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	4	4	23
27	5	4	4	4	4	21
28	5	4	4	4	4	21
29	5	4	4	4	4	21
30	4	5	5	5	5	24
31	5	4	4	4	4	21
32	5	4	4	4	4	21
33	5	4	5	4	4	22
34	5	4	4	4	4	21
35	3	5	5	5	5	23
36	3	4	4	4	5	20
37	3	4	4	4	4	19
38	2	4	4	4	4	18
39	2	5	5	5	5	22
40	2	4	4	4	4	18
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25

43	3	4	4	4	4	19
44	2	3	4	4	2	15
45	4	4	3	4	5	20
46	5	3	2	2	3	15
47	3	3	3	3	3	15
48	2	4	5	5	4	20
49	4	5	3	2	1	15
50	4	2	3	4	5	18
51	5	3	3	3	4	18
52	4	5	5	5	5	24
53	3	4	4	4	3	18
54	4	4	4	4	4	20
55	4	4	5	4	4	21
56	4	4	4	4	4	20
57	5	4	3	3	4	19

Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)

x.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8.8	8.8	8.8
3	8	14.0	14.0	22.8
4	32	56.1	56.1	78.9
5	12	21.1	21.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

x.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	5.3	5.3	5.3
3	9	15.8	15.8	21.1
4	32	56.1	56.1	77.2
5	13	22.8	22.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

x.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	8.8	8.8	8.8

	3	9	15.8	15.8	24.6
Valid	4	30	52.6	52.6	77.2
	5	13	22.8	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

x.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	2	3	5.3	5.3	5.3
	3	7	12.3	12.3	17.5
Valid	4	37	64.9	64.9	82.5
	5	10	17.5	17.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

x.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	4	7.0	7.0	8.8
Valid	3	5	8.8	8.8	17.5
	4	32	56.1	56.1	73.7
	5	15	26.3	26.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

x.1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	3	5.3	5.3	7.0
Valid	3	13	22.8	22.8	29.8
	4	31	54.4	54.4	84.2
	5	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

x.1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	3	5.3	5.3	7.0
Valid	3	10	17.5	17.5	24.6

4	28	49.1	49.1	73.7
5	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

x.1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	12.3	12.3	12.3
3	8	14.0	14.0	26.3
4	31	54.4	54.4	80.7
5	11	19.3	19.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

x.1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.8	1.8	1.8
2	3	5.3	5.3	7.0
3	9	15.8	15.8	22.8
4	36	63.2	63.2	86.0
5	8	14.0	14.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

x.1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	12.3	12.3	12.3
3	11	19.3	19.3	31.6
4	28	49.1	49.1	80.7
5	11	19.3	19.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

x.1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.8	1.8	1.8
2	9	15.8	15.8	17.5
3	15	26.3	26.3	43.9

4	14	24.6	24.6	68.4
5	18	31.6	31.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Frekuensi Variabel Penilaian Prestasi Kerja (X2)

x.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.8	8.8
	3	8	14.0	22.8
	4	32	56.1	78.9
	5	12	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0

x.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.3	5.3
	3	9	15.8	21.1
	4	32	56.1	77.2
	5	13	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0

x.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	8.8	8.8
	3	9	15.8	24.6
	4	30	52.6	77.2
	5	13	22.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0

x.2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.3	5.3
	3	7	12.3	17.5
	4	37	64.9	82.5

5	10	17.5	17.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

x.2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.8	1.8	1.8
2	4	7.0	7.0	8.8
Valid 3	5	8.8	8.8	17.5
4	32	56.1	56.1	73.7
5	15	26.3	26.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

x.2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.8	1.8	1.8
2	3	5.3	5.3	7.0
Valid 3	13	22.8	22.8	29.8
4	31	54.4	54.4	84.2
5	9	15.8	15.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	5.3	5.3	5.3
Valid 2	5	8.8	8.8	14.0
3	6	10.5	10.5	24.6

4	23	40.4	40.4	64.9
5	20	35.1	35.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	7.0	7.0	7.0
3	9	15.8	15.8	22.8
4	32	56.1	56.1	78.9
5	12	21.1	21.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	8.8	8.8	8.8
3	10	17.5	17.5	26.3
4	29	50.9	50.9	77.2
5	13	22.8	22.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	7.0	7.0	7.0
3	7	12.3	12.3	19.3
4	36	63.2	63.2	82.5
5	10	17.5	17.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.8	1.8	1.8
2	4	7.0	7.0	8.8
3	6	10.5	10.5	19.3
4	32	56.1	56.1	75.4

5	14	24.6	24.6	100.0
Total	57	100.0	100.0	

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X1)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	38.56	10.858	.683	.895
p2	38.49	9.469	.678	.895
p3	38.56	9.322	.717	.893
p4	38.51	10.719	.599	.899
p5	38.47	9.218	.692	.894
p6	38.68	10.470	.614	.898
p7	38.53	9.075	.699	.894
p8	38.65	9.660	.748	.891
p9	38.63	10.130	.688	.895
p10	38.70	9.713	.630	.897
p11	38.77	10.929	.457	.911

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	11

b. Uji Validitas Dan Reliabilitas Penilaian Prestasi Kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

p1	19.56	10.643	.616	.853
p2	19.49	10.469	.723	.835
p3	19.56	10.108	.708	.837
p4	19.51	11.040	.663	.846
p5	19.47	11.897	.712	.836
p6	19.68	10.791	.578	.860

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	6

c. Uji validitas dan reliabilitas kepuasan kerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	15.6491	4.089	.689	.874
p2	15.6491	4.160	.646	.895
p3	15.6842	4.791	.678	.879
p4	15.6491	4.303	.661	.894
p5	15.6140	4.563	.708	.866

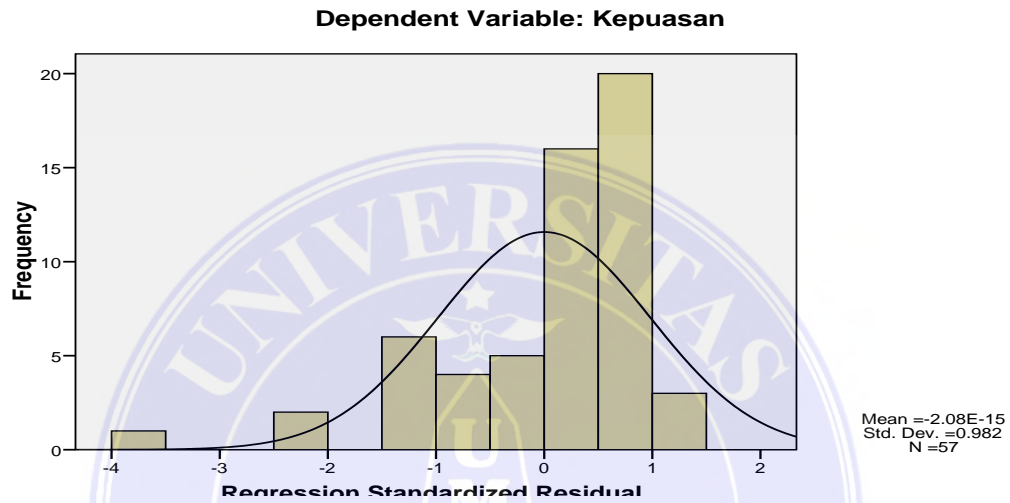
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

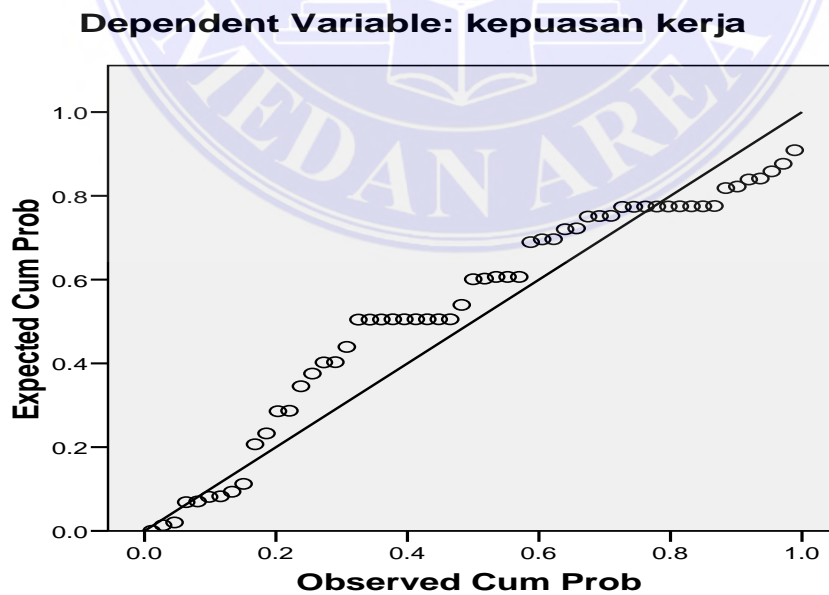
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

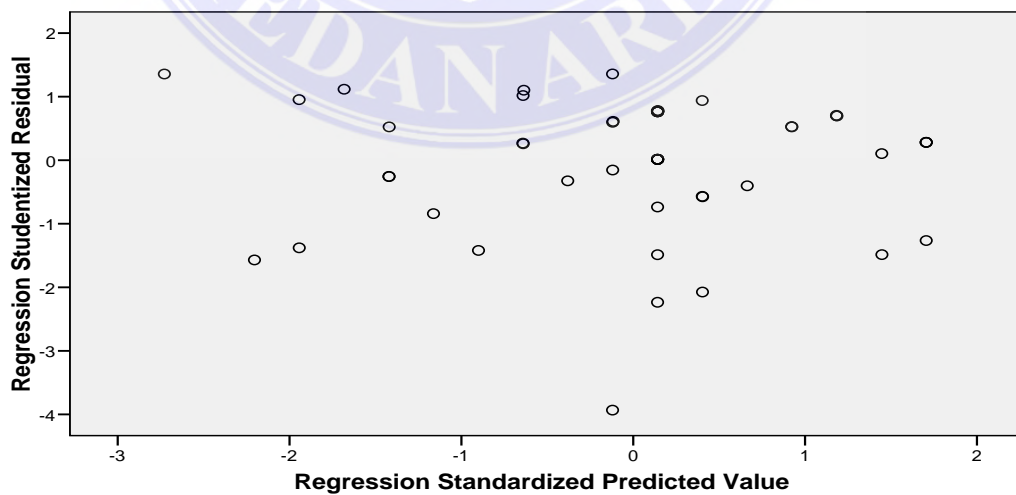
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.367	1.135		1.205	.233		
	Motivasi_X1	-.001	.075	-.003	-.019	.985	.120	8.333
	Penilaian_Prestasi_X2	.778	.135	.917	5.746	.000	.120	8.333

a. Dependent Variable: Kepuasan_Y

c. Uji Hetrokedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: kepuasan kerja



3 Analisis Regresi Berganda

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.367	1.135		1.205	.233
	motivasi_kerja	-.001	.075	-.003	-.019	.985
	penilaian_prestasi_kerja	.778	.135	.917	5.746	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.914 ^a	.835	.829	1.34686	.835	136.733	2	54	.000	1.631

a. Predictors: (Constant), penilaian_prestasi_kerja, motivasi_kerja

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.367	1.135		1.205	.233
	motivasi_kerja	-.001	.075	-.003	-.019	.985
	penilaian_prestasi_kerja	.778	.135	.917	5.746	.000

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

b. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496.077	2	248.039	136.733	.000 ^a
	Residual	97.958	54	1.814		
	Total	594.035	56			

a. Predictors: (Constant), penilaian_prestasi_kerja, motivasi_kerja

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

5 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914(a)	.835	.829	1.34686

a Predictors: (Constant), penilaian_prestasi_kerja, motivasi_kerja