

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta

e-ISSN 2686-102X

## PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

(Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)

**Effect of Work Motivation and Satisfaction on Performance**  
(Case Study at The Transportation Office of Indramayu Regency)

**Yayah Khoerunnisa<sup>(1)</sup>, Nurjanah Rahayuningsih<sup>(2)</sup>, Suranta<sup>(3)</sup>**

nurjanahfe@unwir.ac.id; ranta.adit@gmail.com

Manajemen FE, Universitas Wiralodra

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (studi kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). Data diperoleh melalui angket yang di isi oleh 58 orang pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu.

Total skor keseluruhan tanggapan Responden pada Variabel Kinerja dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Jangka waktu, Penekanan biaya, Pengawasan dan Hubungan antar karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu adalah 2840 yang dinyatakan pada rentang skala 2370-2927, yang termasuk kategori Baik. Adapun presentase respondennya adalah 81%, yang termasuk Kategori Sangat Baik. total skor keseluruhan tanggapan Responden pada Variabel Motivasi dengan indikator Semangat kerja, Kegairahan kerja, bekerjasama, bekerja efektif dan pencapaian tujuan organisasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu adalah 2379 yang dinyatakan pada rentang skala 1975-2439, yang termasuk kategori Baik. Adapun presentase respondennya adalah 82%, yang termasuk Kategori Sangat Baik.

Total skor keseluruhan tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja dengan indikator Menyenangi pekerjaannya, Mencintai pekerjaan, Moral kerja, Kedisiplinan, Prestasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu adalah 2277 yang dinyatakan pada rentang skala 1975-2439, yang termasuk kategori Baik. Adapun presentase respondennya adalah 78,5%, yang termasuk Kategori Baik.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Sangat Rendah. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Rendah. Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Rendah.

**Kata kunci:** *Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja*

### Abstract

*This study aims to determine the effect of motivation and job satisfaction on performance (case*

*study in the Transportation Department of Indramayu Regency). Data was obtained through a questionnaire filled out by 58 employees of the Indramayu District Transportation Office.*

*The overall total score of Respondents' responses to the Performance Variables with indicators of Quality, Quantity, Duration, Cost Reduction, Supervision and Relationships among employees in the Transportation Office of Indramayu Regency is 2840 which is stated in the scale range of 2370-2927, which is included in the Good category. The percentage of respondents is 81%, which is included in the Very Good Category. the overall total score of Respondents' responses to the Motivation Variable with indicators of Work enthusiasm, Excitement of work, collaboration, effective work and achievement of organizational goals in the Transportation Department of Indramayu Regency was 2379 which was stated in the 1975-2439 scale range, which included the Good category. The percentage of respondents is 82%, which is included in the Very Good Category.*

*The overall total score of Respondents' responses to the Job Satisfaction Variable with indicators Like work, Love work, Work morale, Discipline, Job performance in the Transportation Department of Indramayu Regency is 2277 expressed in the 1975-2439 scale range, which includes the Good category. The percentage of respondents is 78.5%, which includes the Good Category.*

*Relationship of Motivation to Performance of Indramayu Regency Transportation Department employees included in the category of Very Low. The Relationship between Job Satisfaction and Performance among Indramayu Regency Transportation Department employees is in the Low category. Relationship of Motivation to Job Satisfaction in Indramayu Regency Transportation Department employees is included in the Low category.*

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

## PENDAHULUAN

Memperoleh kinerja pegawai yang maksimal adalah harapan semua organisasi atau instansi, salah satu hal yang bisa dilakukan oleh organisasi atau instansi harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja pegawainya meningkat dan sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi.

Sebagai salah satu lembaga pemerintah, Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu mempunyai peranan yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kabupaten Indramayu. Melalui tugas pokok dan fungsi-fungsinya di Dinas Perhubungan kabupaten Indramayu dan diharapkan mampu melaksanakannya dengan baik, terutama fungsi pelayanannya. Dengan demikian, efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu perlu ditingkatkan, yakni dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin.

Namun permasalahannya di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu, jenjang akademik para pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya, kurangnya disiplin pegawai pada saat jam kerja sehingga pada saat jam kerja kantor terasa sepi, jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai tidak tepat pada waktunya sehingga pekerjaan makin menumpuk. Kurangnya pengawasan oleh kepala dinas yang dilakukan hanya sewaktu-waktu. Dan banyaknya pegawai honor yang tidak mendapat gaji di Dinas Perhubungan tersebut.

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta  
Bukan hanya Faktor Motivasi dan Kepuasan Kerja yang dapat meningkatkan Kinerja, melainkan banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja menurut **Kasmir (2016:189)**, diantaranya Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja.

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Robbins (dalam Kasmir, 2016:183) berpendapat:

“Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), opportunity(O): yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan.”

Kalimat diatas mengandung makna kinerja adalah merupakan fungsi dari kemampuan, maksudnya kemampuan sanggup melakukan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi, maksudnya motivasi yang tinggi dari diri sendiri maupun orang lain maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi, begitu sebaliknya. Dan kinerja merupakan fungsi dari kesempatan, maksudnya jika memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan atau organisasi maka ada kesempatan untuk menaikkan jabatan.

Menurut Ivancevich (dalam Kasmir, 2016:183) berpendapat:

“Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan organisasi.”

Kalimat diatas mengandung makna, kinerja adalah hasil akhir yang dicapai oleh karyawan / pegawai sesuai dengan keinginan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:184) berpendapat:

“Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Kalimat diatas mengandung makna, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam suatu periode tertentu.

Indikator kinerja menurut kasmir adalah:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekan biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.

Kasmir (2016:189), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut: Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja.

Pengukuran Kinerja

Menurut Wibowo (2016:155) pengukuran kinerja yang tepat dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang diinginkan pelanggan telah terpenuhi.

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta

2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan.
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja.
4. Menciptakan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dari rendahnya kualitas.
6. Mempertimbangkan penggunaan sumber daya.
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Allen dalam Wibowo (2016:193) menunjukkan manfaat penilaian kinerja, antara lain adalah:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja sepanjang tahun.
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Motivasi berasal dari kata motive (motif) yang berarti dorongan. Dalam motivasi setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu yang timbul karena adanya motif tertentu yang timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai atau adanya harapan yang diinginkan.

Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang, sehingga setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.

Menurut Wexley & Yukl (1977) (dalam As'ad, 2001) (dalam buku Edy Sutrisno 2017:110-111) berpendapat:

“Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.”

Kalimat diatas mengandung makna, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat sehingga mau mengerjakan sesuatu.

Menurut Hasibuan (1999) (dalam Edy Sutrisno,2017:111) berpendapat:

“Motivasi 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.”

Kalimat diatas mengandung makna bahwa motivasi adalah sebagai daya penggerak seseorang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins (dalam Hasibuan,1999) (dalam buku Edy Sutrisno, 2017:111) berpendapat:

“Motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.”

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta  
Kalimat diatas mengandung makna bahwa motivasi adalah suatu perasaan semangat dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan.

Indikator motivasi yang digunakan merupakan rangkuman dari pendapat para ahli diatas adalah sebagai berikut:

1. Semangat kerja
2. Kegairahan kerja
3. Bekerjasama
4. Bekerja efektif
5. Pencapaian tujuan organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Edy Sutrisno(2017:118), Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstrn yang berasal dari karyawan.

#### 1. Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk dapat hidup
2. Keinginan untuk dapat memiliki
3. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
4. Keinginan unuk memperoleh pengakuan
5. Keinginan untuk berkuasa

#### 2. Faktor ekstern

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan
5. Status dan tanggung jawab

## 6. Peraturan yang fleksibel

### **Pemberian Motivasi**

Pemberian Motivasi kepada Pegawai merupakan kewajiban pimpinan agar pegawai dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja. Untuk itu hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemberian Motivasi oleh seorang pimpinan agar dapat berhasil seperti yang diharapkan menurut Edy Sutrisno (2017:144) antara lain:

1. Memahami perilaku bawahan
2. Berbuat dan berperilaku realistis.
3. Perbedaan tingkat kebutuhan
4. Mampu menggunakan keahlian
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
6. Memberikan keteladanan

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilai terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Menurut Handoko (1992) dalam Edy Sutrisno (2017:75) berpendapat:

“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.”

Kalimat diatas mengandung makna bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi sikapnya.

Rivai dan Sagala (2009:475) berpendapat:

“Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.”

Kalimat diatas mengandung makna bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2016:202) berpendapat:

“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.”

Kalimat diatas mengandung makna bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang mencintai pekerjaannya dan dibuktikan dengan perilaku positif terhadap pekerjaannya.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:202) ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

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

## Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (1996) dalam buku prof Edy Sutrisno (2017:77), faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju.
2. Kemanan kerja.
3. Gaji.
4. Perusahaan dan manajemen.
5. Pengawasan.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan.
7. Kondisi kerja.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan.
9. Komunikasi.
10. Fasilitas.

## Mengukur Kepuasan Kerja

Terdapat dua macam pendekatan yang secara luas dipegunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja (Robbins, 2003:73) dalam (Wibowo,2016:422) yaitu sebagai berikut:

1. *Single global rating*, yaitu tidak lain dengan minta individu merespons atas suatu pertanyaan, seperti dengan mempertimbangkan semua hal, seberapa puas anda dengan pekerjaan anda? Responden menjawab antara "*highly satisfied*" dan "*highly dissatisfied*".
2. *Summation score* lebih canggih. Mengidentifikasi elemen kunci dalam pekerjaan dan menanyakan perasaan pekerja tentang masing-masing elemen. Faktor spesifik yang diperhitungkan adalah: sifat pekerjaan, supervisi, upah sekarang, kesempatan promosi dan

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta hubungan dengan *co-worker*. Faktor ini di peringkat pada skala yang distandarkan dan ditambahkan untuk menciptakan *job statisfaction score* secara menyeluruh.

Apabila Motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu tinggi akan mendorong Kinerja pegawai yang ditunjukkan dari kualitas, kuantitas, dan efektifitas kerjanya sehingga mencapai produktivitas yang tinggi. Sehingga dari hubungan tersebut diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dito (2010), "yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja". Selanjutnya menurut Munandar (2001:104) "menyatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja, artinya karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang punya kinerja rendah dimungkinkan karena Motivasinya rendah".

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.

Menurut Robbins dan Judge (2007) dalam Emron, Yohny, Imas (2017:214) "ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, kita

menemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas". Dengan demikian, pegawai yang puas dalam bekerja sangat memengaruhi kinerja individu dan organisasi.

Menurut Edy Sutrisno (2017:121) dalam Teori-teori Motivasi terdapat teori kepuasan, teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun non material yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jadi kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi semangat kerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Tinggi atau rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat bekerja orang tersebut. Seseorang yang memiliki Motivasi yang tinggi akan menimbulkan

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta  
Kepuasan Kerjanya sehingga akan memengaruhi kinerjanya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

Apabila Motivasi dan Kepuasan Kerja akan ditingkatkan maka akan berpengaruh secara signifikan pada kenaikan Kinerja. Sebaliknya jika motivasi kerja dan kepuasan kerja ini tidak dikelola dan diberikan dengan baik maka juga akan berpengaruh signifikan terhadap penurunan kualitas kinerja pegawai.

### **Kerangka Berfikir**

Menurut Kasmir (2016:184) berpendapat:

“Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Pegawai harus memiliki kinerja yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Namun ada saja pegawai yang tidak seperti itu, sehingga mengurangi kualitas Kinerjanya.

Menurut Wexley & Yukl (1977) (dalam As'ad, 2001) (dalam buku Edy Sutrisno 2017:110-111) berpendapat:

“Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan

sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.”

Dengan adanya motivasi dari dalam diri sendiri maupun orang lain maka akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi, yang akan mempengaruhi kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2016:202) berpendapat:

“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.”

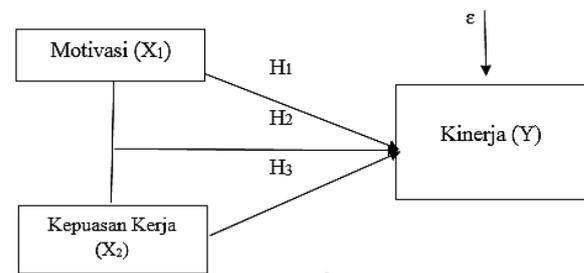
Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkahlaku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka diperoleh tiga variabel yang akan diteliti oleh peneliti, yaitu Pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).  $\epsilon$  (epsilon) adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Kerangka pemikiran tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis titik tolak dalam merumuskan

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta hipotesis adalah dari rumusan masalah. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.2.

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.
- H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
- H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan suatu metode penelitian agar memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Metode penelitian yang digunakan adalah metode Deskriptif dan Asosiatif, metode Deskriptif suatu metode penelitian yang memberikan gambaran dan mengungkapkan suatu masalah yang terjadi pada saat penelitian berlangsung, sedangkan metode Asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dalam sampel yang akan diuji.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian, populasi pegawai Dinas perhubungan Kabupaten Indramayu berjumlah 69 orang Pegawai (PNS). karena jumlah populasi pegawai (tetap). Dinas perhubungan Kabupaten Indramayu berjumlah 69 Pegawai,

pengambilan sampel menggunakan teknik sampel Acak (random sampling) yang artinya adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starata yang ada

### Pengujian Validitas Kinerja

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melaksanakan fungsi ukurnya, dan kaitannya dengan tujuan pengukuran. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur.

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana  $df=n-2$  dengan sig 5%. Jika Jika r hitung > r tabel maka dinyatakan valid.

Berdasarkan perhitungan diperoleh:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{10 \cdot 2066 - (43)(472)}{\sqrt{\{10 \cdot 189 - (43)^2\}\{10 \cdot 22774 - (472)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{364}{450} = 0,807$$

**Tabel 3.2**

### Uji validitas Kinerja

No Pertanyaan	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien korelasi (r hitung)	Nilai kritis (r tabel dengan taraf signifikan 5%)	
1.	0,807	0,632	VALID
2.	0,714	0,632	VALID
3.	0,770	0,632	VALID
4.	0,825	0,632	VALID
5.	0,667	0,632	VALID
6.	0,719	0,632	VALID
7.	0,770	0,632	VALID
8.	0,706	0,632	VALID
9.	0,733	0,632	VALID
10.	0,653	0,632	VALID
11.	0,852	0,632	VALID
12.	0,792	0,632	VALID

Dengan r tabel 0,632 indikasi 5% dan jumlah responden 10 diperoleh data diatas, dari

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta tabel diatas terlihat bahwa 12 pertanyaan r hitung > dari r tabel. Jadi semua pertanyaan Valid dan dapat digunakan dalam analisa berikutnya.

### Perhitungan Reliabilitas Kinerja

Menurut Sugiyono (2017: 359), pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan dengan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Split half*) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb}$$

Keterangan :

$r_i$ = realibilitas internal seluruh instrument

$r_b$ = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua.

Kriteria ujinya adalah jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka instrument penelitiannya dinyatakan reliable, dan sebaliknya apabila lebih kecil dari pada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka instrument penelitiannya dinyatakan tidak reliabel.

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,994}{1+0,994} = \frac{1,988}{1,994} = 0,996$$

Dari perhitungan reliabilitas angket Kinerja diperoleh  $r = 0,996$  dengan  $N = 10$  dan taraf signifikan 5% didapat r tabel = 0,632 sehingga r hitung > r tabel ( $0,996 > 0,632$ ) maka dapat disimpulkan bahwa angket Kinerja reliabel.

### Kisi-kisi Insrtumen Motivasi

Instrument dalam penelitian ini memiliki validitas yang berdasarkan indikator yang disusun dan didasarkan pendapat ahli.

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta

Untuk mendapatkan kelayakan instrument yang digunakandalam penelitian ini yaitu: Motivasi dapat diukur melalui indikator – indikator dengan pengukuran skala ordinal adalah sebagai berikut:

Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan validitas kontruksi dan validitas isi. Validitas kontruksi dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment Pearson:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien validitas

n= Banyaknya subjek

x = Nilai perbandingan

y= Nilai dari instrumen yang akan dicari validitasnya

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana  $df=n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid.

Berdasarkan perhitungan diperoleh:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{10 \cdot 1218 - (34)(342)}{\sqrt{\{10 \cdot 126 - (34)^2\}\{10 \cdot 12394 - (342)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{552}{851} = 0,648$$

**Tabel 3**

**Uji validitas Motivasi**

Indikator	Angket	
	Butir	Jumlah
Semangat kerja	1,2	2
Kegairahan kerja	3,4	2
Bekerja sama	5,6	2
Bekerja efektif	7,8	2
Pencapaian tujuan organisasi	9,10	2

No Pertanyaan	Koefisien korelasi (r hitung)	Nilai kritis (r tabel dengan taraf signifikan 5%)	Kesimpulan
1.	0,648	0,632	VALID
2.	0,712	0,632	VALID
3.	0,814	0,632	VALID
4.	0,766	0,632	VALID
5.	0,636	0,632	VALID
6.	0,743	0,632	VALID
7.	0,949	0,632	VALID
8.	0,881	0,632	VALID
9.	0,798	0,632	VALID
10.	0,757	0,632	VALID

Dengan r tabel 0,632 indikasi 5% dan jumlah responden 10 diperoleh data diatas, dari tabel diatas terlihat bahwa 10 pertanyaan r hitung > dari r tabel. Jadi semua pertanyaan Valid dan dapat digunakan dalam analisa berikutnya. (Lampiran hal. 130).

**Perhitungan Reliabilitas Motivasi**

Menurut Sugiyono (2017: 354), pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan *gabungan keduanya*. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis *konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen* dengan teknik tertentu (*internal consistency*).

Menurut Sugiyono (2017: 359), pengujian reliabilitas instrumen dapat

dilakukan dengan teknik belah dua dari Spearman Brown (*Split half*) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb}$$

Keterangan :

$r_i$ = realibilitas internal seluruh instrument

$r_b$ = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Kriteria ujinya adalah jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) maka instrument penelitiannya dinyatakan reliabel, dan sebaliknya apabila lebih kecil dari pada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka instrument penelitiannya dinyatakan tidak reliabel.

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb} = \frac{2 \cdot 0,988}{1+0,988} = \frac{1,976}{1,988} = 0,993$$

Dari perhitungan reliabilitas angket Kinerja diperoleh  $r = 0,993$  dengan  $N = 10$  dan taraf signifikan 5% didapat  $r$  tabel = 0,632 sehingga  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $0,993 > 0,632$ ) maka dapat disimpulkan bahwa angket Kinerja reliabel.

**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Instrument dalam penelitian ini memiliki validitas yang berdasarkan indikator yang disusun dan didasarkan pendapat ahli. Untuk mendapatkan kelayakan instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikator dengan pengukuran skala ordinal adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.5**

**Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta

Indikator	Angket	
	Butir	Jumlah
Menyenangi pekerjaannya	1,2	2
Mencintai Pekerjaannya	3,4	2
Moral kerja	5,6	2
Kedisiplinan	7,8	2
Prestasi kerja	9,10	2

**Pengujian Validitas Kepuasan Kerja**

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil  $r$  hitung dibandingkan dengan  $r$  tabel dimana  $df=n-2$  dengan sig 5%. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dinyatakan valid.

Berdasarkan perhitungan diperoleh:

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{10 \cdot 1218 - (32)(363)}{\sqrt{\{10 \cdot 114 - (32)^2\}\{10 \cdot 13641 - (63)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{564}{733} = 0,768$$

Tabel 3.6

Tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja

No pertanyaan	Validitas		Kesimpulan
	Koefisien korelasi ( $r$ hitung)	Nilai kritis ( $r$ tabel dengan taraf signifikan 5%)	
1.	0,768	0,632	VALID
2.	0,697	0,632	VALID
3.	0,866	0,632	VALID
4.	0,659	0,632	VALID
5.	0,866	0,632	VALID
6.	0,737	0,632	VALID
7.	0,818	0,632	VALID
8.	0,653	0,632	VALID
9.	0,719	0,632	VALID
10.	0,644	0,632	VALID

Dengan  $r$  tabel 0,632 indikasi 5% dan jumlah responden 10 diperoleh data diatas, dari tabel diatas terlihat bahwa 10 pertanyaan  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel. Jadi semua pertanyaan

Valid dan dapat digunakan dalam analisa berikutnya.

### Perhitungan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Kriteria ujinya adalah jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}(r_{hitung} > r_{tabel})$  maka instrument penelitiannya dinyatakan reliabel, dan sebaliknya apabila lebih kecil dari pada  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} < r_{tabel}$ ) maka instrument penelitiannya dinyatakan tidak reliabel.

$$r_i = \frac{2rb}{1+rb} = \frac{2(0,991)}{1+0,991} = \frac{1,982}{1,981} = 0,995$$

Dari perhitungan reliabilitas angket Kinerja diperoleh  $r = 0,995$  dengan  $N = 10$  dan taraf signifikan 5% didapat  $r_{tabel} = 0,632$  sehingga  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( $0,995 > 0,632$ ) maka dapat disimpulkan bahwa angket Kinerja reliabel. (Lampiran hal. 132).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah (orang)
1.	Laki-laki	54
2.	Perempuan	4
Jumlah		58

Tabel. 4.2

Karakteristik responden berdasarkan golongan

NO	Golongan	Jumlah (orang)
1.	II a-c	39
2.	III a-d	16
3.	IV a-d	3
Jumlah		58

### Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta Analisis Deskriptif

Variabel	Mean	Median	Modus	Standar Deviasi
Kinerja	48,96	48,83	48,5	37,92
Motivasi	41,10	41,5	42,64	34,02
Kepuasan Kerja	39,25	39,25	38,5	29,48

### Kategori jumlah skor per Indikator Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

Hasil pengumpulan data yang diperoleh dari kuesioner kemudian dilakukan pengolahan data dan selanjutnya dilakukan analisis data. Untuk mengetahui tanggapan responden masing-masing indikator dari Variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja dilakukan analisis deskriptif. Akhirnya akan diketahui gambaran dari masing-masing variabel penelitian tersebut, yang hasilnya disajikan sebagai berikut :

Kategori jumlah skor per indikator, diperoleh melalui langkah-langkah sebagai berikut :

- Rentang skor terendah diperoleh melalui bobot nilai paling rendah dikalikan dengan jumlah sampel, yaitu  $1 \times 58 = 58$
- Rentang skor tertinggi diperoleh melalui bobot paling tinggi dikalikan dengan jumlah sampel, yaitu  $5 \times 58 = 290$
- Rentang skor per indikator diperoleh :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{58(5-1)}{5}$$

$$RS = 46,4 = 47$$

- Kategori skor per indikator

Tabel 4.3

### Kategori Skor Per Indikator

Rentang Skor	Kategori
58 – 105	Sangat tidak baik
106 – 153	Tidak baik
154 – 201	Cukup baik
202 – 249	Baik
250 – 297	Sangat baik

**Kategori Jumlah Skor Per Indikator Variabel Kinerja**

Rentang skala dan kategori skor Variabel Kinerja diperoleh dengan menggunakan rumus seperti rentang skala per indikator, tetapi jumlah sampelnya dikalikan terlebih dahulu dengan jumlah indikator pada Variabel Kinerja sehingga diperoleh rentang skor dari Variabel Kinerja adalah :

- a. Rentang skor terendah diperoleh dari bobot nilai paling rendah dikalikan dengan jumlah sampel dikalikan dengan jumlah pertanyaan, yaitu:  $1 \times 58 \times 12 = 696$ .
- b. Rentang skor tertinggi diperoleh dari bobot nilai paling tinggi dikalikan dengan jumlah sampel dikalikan dengan jumlah pertanyaan, yaitu :  $5 \times 58 \times 12 = 3480$ .
- c. Rentang skor diperoleh :

$$RS = \frac{(n.JumlahPertanyaanVariabelX_1)(m - 1)}{m}$$

$$RS = \frac{(58.12)(5 - 1)}{5}$$

$$RS = 556.8 = 557$$

- d. Kategori Skor Variabel Y

Tabel 4.4

**Kategori Jumlah Skor Per Indikator Variabel Kinerja**

Rentang Skor	Kategori
696 – 1253	Sangat tidak baik
1254 – 1811	Tidak baik
1812 – 2369	Cukup baik

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta

2370 – 2927	Baik
2928 – 3485	Sangat baik

**Kategori Jumlah Skor Per Indikator Variabel Motivasi**

Rentang skala dan kategori skor Variabel Motivasi diperoleh dengan menggunakan rumus seperti rentang skala per indikator, tetapi jumlah sampelnya dikalikan terlebih dahulu dengan jumlah indikator pada Variabel Motivasi sehingga diperoleh rentang skor dari Variabel Motivasi adalah :

- a. Rentang skor terendah diperoleh dari bobot nilai paling rendah dikalikan dengan jumlah sampel dikalikan dengan jumlah pertanyaan, yaitu:  $1 \times 58 \times 10 = 580$ .
- b. Rentang skor tertinggi diperoleh dari bobot nilai paling tinggi dikalikan dengan jumlah sampel dikalikan dengan jumlah pertanyaan, yaitu :  $5 \times 58 \times 10 = 2900$ .
- c. Rentang skor diperoleh :

$$RS = \frac{(n.JumlahPertanyaanVariabelX_2)(m - 1)}{m}$$

$$RS = \frac{(58.10)(5 - 1)}{5}$$

$$RS = 464$$

- d. Kategori Skor Variabel X<sub>1</sub>

Tabel 4.5

**Kategori Jumlah Skor Per Indikator Variabel Motivasi**

Rentang Skor	Kategori
580 – 1044	Sangat tidak baik
1045 – 1509	Tidak baik
1510 – 1974	Cukup baik
1975 – 2439	Baik
2440 – 2904	Sangat baik

### Kategori Jumlah Skor Per Indikator Variabel Kepuasan Kerja

Rentang skala dan kategori skor variabel Kepuasan Kerja diperoleh dengan menggunakan rumus seperti rentang skala per indikator, tetapi jumlah sampelnya dikalikan terlebih dahulu dengan jumlah indikator pada variabel Kepuasan Kerja sehingga diperoleh rentang skor dari variabel Kepuasan Kerja adalah :

- Rentang skor terendah diperoleh dari bobot nilai paling rendah dikalikan dengan jumlah sampel dikalikan dengan jumlah pertanyaan, yaitu:  $1 \times 58 \times 10 = 580$ .
- Rentang skor tertinggi diperoleh dari bobot nilai paling tinggi dikalikan dengan jumlah sampel dikalikan dengan jumlah pertanyaan, yaitu:  $5 \times 58 \times 10 = 2900$ .
- Rentang skor diperoleh :

$$RS = \frac{(n \cdot \text{Jumlah Pertanyaan Variabel } Y)(m - 1)}{m}$$

$$RS = \frac{(58 \cdot 10)(5 - 1)}{5}$$

$$RS = 464$$

- Kategori Skor Variabel X<sub>2</sub>

Tabel 4.6

Kategori Jumlah Skor Per Indikator Kepuasan Kerja

Rentang Skor	Kategori
580 – 1044	Sangat tidak baik
1045 – 1509	Tidak baik
1510 – 1974	Cukup
1975 – 2439	Baik
2440 – 2904	Sangat baik

### Deskripsi Tanggapan Responden

### Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta  
Tabel 4.19

Total skor penilaian Pegawai untuk Variabel Kinerja

No	Indikator	Total Skor
1	Kualitas (mutu)	478
2	Kuantitas (jumlah)	477
3	Waktu (jangka waktu)	467
4	Penekan Biaya	465
5	Pengawasan	479
6	Hubungan antar karyawan	474
Jumlah		2840

Sumber : Rekapitulasi

jawaban responden Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, total skor keseluruhan tanggapan responden Variabel Kinerja adalah 2840 yang dinyatakan pada rentang skala 2370-2927 termasuk dalam kategori Baik. Adapun presentase tanggapan responden adalah :

$$\frac{2840}{3480} \times 100\% = 81\%$$

Dapat diketahui bahwa gambaran Kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten

Indramayu sebesar 81% termasuk dalam kategori **Sangat baik**.

### Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Motivasi

Tabel 4.30

Total skor penilaian Pegawai untuk Variabel Motivasi

No	Indikator	Total Skor
1	Semangat kerja	459
2	Kegairahan kerja	483
3	Bekerjasama	483
4	Bekerja efektif	478
5	Pencapaian tujuan organisasi	476
Jumlah		2379

Sumber : Rekapitulasi jawaban responden Motivasi

Berdasarkan tabel diatas, total skor keseluruhan tanggapan responden Variabel Motivasi adalah **2379** yang dinyatakan pada rentang skala **1975-2439** termasuk dalam kategori **Baik**. Adapun presentase tanggapan responden adalah :

$$\frac{2379}{2900} \times 100\% = 82\%$$

Dapat diketahui bahwa gambaran Motivasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu sebesar 82% termasuk dalam kategori **Sangat Baik**.

### **Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja**

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu dengan menyebar kuesioner. Adapun hasil jawaban atas kuesioner di deskriptifkan dari masing-masing indikator terhadap Variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.41**

Total skor penilaian Pegawai untuk Variabel Kepuasan kerja

No	Indikator	Total Skor
1	Menyenangi pekerjaannya	480
2	Mencintai pekerjaannya	456
3	Moral kerja	451
4	Kedisiplinan	451
5	Prestasi kerja	439
Jumlah		2277

Sumber : Rekapitulasi jawaban responden *Kepuasan kerja*

Berdasarkan tabel diatas, total skor keseluruhan tanggapan responden Variabel

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta Kepuasan kerja adalah **2277** yang dinyatakan pada rentang skala **1975-2439** termasuk dalam kategori **Baik**. Adapun presentase tanggapan responden adalah :

$$\frac{2277}{2900} \times 100\% = 78,5\%$$

Dapat diketahui bahwa gambaran Kepuasan kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu sebesar 78,5% termasuk dalam kategori **Baik**.

### **Uji Normalitas**

Untuk menguji kenormalan distribusi sampel yang dilakukan pada penelitian ini agar dapat dipertanggungjawabkan dan digunakan analisis yang tepat maka dilakukan uji normalitas terhadap data sampel yang diperoleh dari Kinerja, diuji dengan menggunakan metode Chi Kuadrat, sebagai berikut :

#### a. Variabel Kinerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai chi kuadrat 10,34014 sedangkan chi kuadrat tabel dengan dk (deretan kebebasan)  $6 - 1 = 5$ . Berdasarkan tabel chi kuadrat yang ada pada tabel lampiran dapat diketahui jika  $dk = 5$  pada tingkat salah 5 % maka harga chi kuadrat tabel (11,070). Karena jumlah chi kuadrat hitung  $10,34014 < \text{chi kuadrat tabel } 11,070$ , maka distribusi sampel yang dilakukan normal.

#### b. Variabel Motivasi

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai chi kuadrat 5,61743 sedangkan chi kuadrat tabel dengan dk (deretan kebebasan)  $6 - 1 = 5$ . Berdasarkan tabel chi kuadrat yang ada pada tabel lampiran dapat diketahui

5,61743 jika  $dk = 5$  pada tingkat salah 5 % maka harga chi kuadrat tabel (11,070). Karena jumlah chi kuadrat hitung 5,61743 < chi kuadrat tabel 11,070, maka distribusi sampel yang dilakukan normal.

#### c. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai chi kuadrat 10.36974 sedangkan chi kuadrat tabel dengan  $dk$  (deretan kebebasan)  $6 - 1 = 5$ . Berdasarkan tabel chi kuadrat yang ada pada tabel lampiran dapat diketahui 10.1381 jika  $dk = 5$  pada tingkat salah 5 % maka harga chi kuadrat tabel (11,070). Karena jumlah chi kuadrat hitung 10.36974 < chi kuadrat tabel 11,070, maka distribusi sampel yang dilakukan normal.

#### Analisis Korelasi

##### Analisis Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil uji normalitas diatas (Chi Kuadrat) dari variabel X1 dan Y, diketahui bahwa sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal, sehingga untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menggunakan korelasi Produk Moment Pearson.

Berdasarkan table penolong pada lampiran diketahui :

$$\begin{aligned}\Sigma X1 &= 2384 & \Sigma X1^2 &= 99148 \\ \Sigma X1Y &= 116861 \\ \Sigma Y &= 2840 & \Sigma Y^2 &= 140500\end{aligned}$$

Sebagai berikut :

$$\begin{aligned}r &= \frac{n \Sigma xy - \Sigma x \Sigma y}{\sqrt{(n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}} \\ r &= \frac{(58 \times 116861) - (2384 \times 2840)}{\sqrt{(58 \times 99148 - (2384)^2)(58 \times 140500 - (2840)^2)}} \\ r &= 0,098 \\ r \text{ hitung} &= 0,098\end{aligned}$$

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta  
Dari perhitungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $r$  hitung sebesar 0,098 termasuk kategori **Sangat rendah**.

#### Analisis Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji normalitas diatas (Chi Kuadrat) dari variabel X2 dan Y, diketahui bahwa sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal, sehingga untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja menggunakan korelasi Produk Moment Pearson.

Berdasarkan table penolong pada lampiran diketahui :

$$\begin{aligned}\Sigma X2 &= 2277 & \Sigma X2^2 &= 90261 \\ \Sigma X2Y &= 111756 \\ \Sigma Y &= 2840 & \Sigma Y^2 &= 140500\end{aligned}$$

Sebagai berikut :

$$\begin{aligned}r &= \frac{n \Sigma xy - \Sigma x \Sigma y}{\sqrt{(n \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}} \\ r &= \frac{(58 \times 111756) - (2277 \times 2840)}{\sqrt{(58 \times 90261 - (2277)^2)(58 \times 140500 - (2840)^2)}} \\ r &= 0,233 \\ r \text{ hitung} &= 0,233\end{aligned}$$

Dari perhitungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $r$  hitung sebesar 0,233 termasuk kategori **Rendah**.

#### Analisis Korelasi Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji normalitas diatas (Chi Kuadrat) dari variabel X1 dan X2, diketahui bahwa sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal, sehingga untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja menggunakan korelasi Produk Moment Pearson.

Berdasarkan table penolong pada lampiran diketahui :

$$\begin{aligned}\Sigma X1 &= 2384 & \Sigma X1^2 &= 99148 \\ \Sigma X1X2 &= 93963 \\ \Sigma X2 &= 2277 & \Sigma X2^2 &= 90261\end{aligned}$$

Sebagai berikut :

$$r = \frac{n \Sigma x1x2 - \Sigma x1 \Sigma x2}{\sqrt{(n \Sigma x1^2 - (\Sigma x1)^2)(n \Sigma x2^2 - (\Sigma x2)^2)}}$$

$$r = \frac{(58 \times 93963) - (2384 \times 2277)}{\sqrt{(58 \times 99148 - (2384)^2) - (58 \times 90261 - (2277)^2)}}$$

$$r = 0,369$$

$$r \text{ hitung} = 0,369$$

Dari perhitungan korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rhitung sebesar 0,369 termasuk kategori **Rendah**.

### Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi ganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dari satu variabel independen. Jadi analisis korelasi ganda bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi antara variabel Motivasi(X1) dan Kepuasan Kerja(X2) terhadap Kinerja(Y) secara simultan atau bersama-sama.

Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$R_{yx1x2} = \frac{R_{yx1x2}}{\sqrt{R_{yx1}^2 + R_{yx2}^2 - 2R_{yx1} \cdot R_{yx2} \cdot r_{x1x2}}}$$

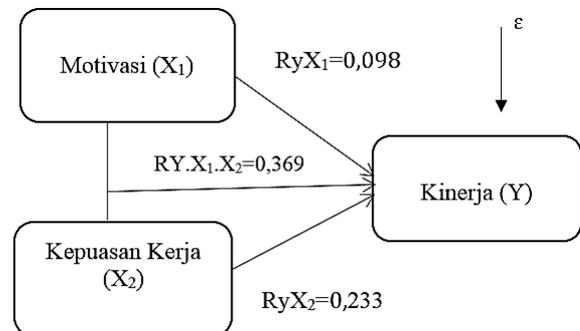
$$R_{yx1x2} = \frac{(0,098)^2 + (0,233)^2 - 2 \cdot (0,098) \cdot (0,233) \cdot (0,369)}{1 - (0,369)^2}$$

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{0,04694}{0,836}}$$

$$= 0,233$$

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,233 yang termasuk

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta kategori **Rendah**. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja adalah searah dan positif.



Gambar 4.5  
Analisis Penelitian

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besar sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linear X.

Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Motivasi terhadap Kinerja, maka digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

Analisis koefisien determinasi X1 terhadap Y

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,098)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,960\%$$

Artinya Motivasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu sebesar 0,960%,

sedangkan sisanya yang 99,03% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Analisis koefisien determinasi  $X_2$  terhadap  $Y$

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,233)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 5,428\%$$

Artinya Motivasi memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu sebesar 5,428% sedangkan sisanya yang 94,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Analisis Koefisien Determinasi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Analisis koefisien determinasi  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = (0,369)^2 \times 100\%$$

$$Kd = 13,6\%$$

Artinya Motivasi dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu sebesar 13,6% sedangkan sisanya yang 86,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja studi kasus di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta

1. Berdasarkan total skor keseluruhan tanggapan Responden pada Variabel Kinerja dengan indikator Kualitas, Kuantitas, Jangka waktu, Penekan biaya, Pengawasan dan Hubungan antar karyawan di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu adalah 2840 yang dinyatakan pada rentang skala 2370-2927, yang termasuk kategori Baik. Adapun presentase respondennya adalah 81%, yang termasuk Kategori Sangat Baik.
2. Berdasarkan total skor keseluruhan tanggapan Responden pada Variabel Motivasi dengan indikator Semangat kerja, Kegairahan kerja, bekerjasama, bekerja efektif dan pencapaian tujuan organisasi di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu adalah 2379 yang dinyatakan pada rentang skala 1975-2439, yang termasuk kategori Baik. Adapun presentase respondennya adalah 82%, yang termasuk Kategori Sangat Baik.
3. Berdasarkan total skor keseluruhan tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja dengan indikator Menyenangkan pekerjaannya, Mencintai pekerjaan, Moral kerja, Kedisiplinan, Prestasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu adalah 2277 yang dinyatakan pada rentang skala 1975-2439, yang termasuk kategori Baik. Adapun presentase respondennya adalah 78,5%, yang termasuk Kategori Baik.
4. Hubungan Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten

Indramayu termasuk dalam kategori Sangat Rendah. Dilihat dari hasil analisis korelasi Motivasi terhadap Kinerja yaitu 0,098, dengan adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja dilihat dari hasil koefisien Determinasi sebesar 0,960 % sedangkan sisanya 99,03% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Rendah. Dilihat dari hasil analisis korelasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja yaitu 0,233, dengan adanya pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dilihat dari hasil koefisien Determinasi sebesar 5,428% sedangkan sisanya 94,5% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.
6. Hubungan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu termasuk dalam kategori Rendah. Dilihat dari hasil analisis korelasi Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu 0,369, dengan adanya pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dilihat dari hasil koefisien Determinasi sebesar 13,6% sedangkan sisanya 86,3% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sugiono. 2017. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Dewi, Chadek N.C, I Wayan Bagia, Gede Putu A.J.S. (2014). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara*. Dalam e-jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Vol.2.

H.R, Sumardi.(2017). *Pengaruh Kompensasi, Pemberdayaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dosen di Universitas Wiralodra indramayu*. Dalam Gema Wiralodra. Vol.8 .No.2.

Latumantow, Rudi Yobie, Bernhard tewel, Victor P lengkong. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh masa kerja pada PT.Deho coming company Bitung*. Dalam Jurnah EMBA. Vol. 3. No.1.

Potu, Aurelia. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara*

Yayah Khoerunnisa, Nurjanah Rahayuningsih, Suranta

*Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*. Dalam jurnal EMBA. Vol 9. No.4.

Ramadhita, Sinta, Hadi setiawan, Nurul Ummi. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja studi kasus Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Banten*. Jurnal Teknik Industri. Vol.5. No.1.

Yudha, Redi Indra. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi*. Dalam jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 9 No. 2.