

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut.

Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan.

Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai. A.W. Widjaja (2006: 112) berpendapat bahwa, pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya

tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan. Hal ini sependapat dengan Musanef (1984: 5) “Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta”.

Namun tidak semua imbalan jasa yang di dapatkan oleh para pegawai sepadan dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Hal tersebut dapat berdampak pada ketidakpuasan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang tidak puas akan merasa enggan untuk bekerja dan tidak maksimal dalam mengerjakan tugas-tugas organisasi yang telah menjadi tanggung jawab pegawai tersebut. Selain itu juga berdampak pada pandangan pegawai tersebut terhadap pekerjaannya.

Maka dari itu kepuasan kerja para pegawai menjadi hal yang pokok dalam suatu organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Martoyo (1992 :115) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan/pegawai di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan/pegawai dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat dimana nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan/pegawai yang bersangkutan.

Untuk itu sudah sepatutnya para pemimpin organisasi memperhatikan kepuasan kerja pegawainya, selain itu kepuasan dalam bekerja tidak hanya didapat dari sekedar balas jasa seperti gaji atau tunjangan yang berikan oleh organisasi pemerintahan maupun swasta. Musselman & Jackson (1989 : 67) berpendapat kepuasan kerja adalah sikap terhadap situasi dan kondisi tertentu yang dihadapi oleh seseorang dalam bekerja termasuk dilamnya sifat pekerjaan itu sendiri, cara penyelesaiannya, gaji yang diterima, situasi interaksi dengan rekan kerja serta peluang yang tersedia untuk kemajuan.

Dari apa yang telah diungkapkan oleh Musselman & Jackson bahwasanya kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh upah/gaji tetapi hal yang termasuk didalamnya terdapat hal lain seperti situasi dan kondisi kerja serta hubungan dengan rekan sekerja.

Organisasi yang baik setidaknya-tidaknya dapat memberikan kepuasan kerja para pegawainya jika ingin mendapatkan hasil yang maksimal dari pegawainya. Mengingat peran pegawai dalam organisasi merupakan peran sentral dalam menjalankan tujuan organisasi. Selain itu pengelola organisasi harus menghindari hal-hal yang menimbulkan ketidak puasan pegawainya dalam bekerja, seperti kebijakan yang merugikan pegawai serta menjaga hubungan baik antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta lebih kekeluargaan.

Pegawai dengan kepuasan kerja tinggi akan lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tujuan organisasi. Selain itu juga dapat menambah motivasi pegawai dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.

Anogara (2006 : 360) mengungkapkan, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula.

Dengan begitu para pegawai akan meningkatkan kinerjanya dalam menyelesaikan semua tugas organisasi yang menjadi tujuan bersama. Semakin tinggi tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai maka semakin bagus organisasi tersebut menjalankan roda organisasinya. Organisasi dengan pegawai yang mempunyai kinerja yang bagus pasti dapat mengatasi semua tugas-tugas dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja itu sendiri diartikan sebagai hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Mangkunegara (2000: 64) berpendapat kinerja atau prestasi kerja juga di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai dengan tingkat kinerja bagus

pasti mampu mengemban tugas yang diberikannya dengan kuantitas dan kualitas yang bagus pula demi tercapainya tujuan organisasi.

Maka dari itu dalam penelitian ini peneliti ingin membahas mengenai hubungan antara kepuasan kerja pegawai dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dyah Aruning Puspita dalam JABM vol.14 ,no.2, Agustus 2007, yaitu dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD dr Soebandi Jember, mendapatkan hasil analisis regresi terbukti bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Para karyawan instalasi farmasi RSUD dr. Soebandi sudah merasa puas dengan kompensasi dan perhatian yang diterimanya. Hal ini tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi ataupun tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, motivasi juga mempengaruhi karyawan. Mereka mempunyai motivasi bekerja yang tinggi dan berkeinginan untuk menjadi karyawan tetap di RSUD tersebut.

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwasanya pegawai/karyawan dengan kepuasan kerja tinggi dan motivasi yang tinggi pula akan lebih meningkatkan kinerja mereka.

Dalam penelitian ini peneliti memilih Kementian Agama Kota Probolinggo sebagai tempat penelitian. Pemilihan tempat penelitian didasarkan pada keinginan

tahuan peneliti mengenai tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja yang didapat para pegawai di Kementerian Agama Kota Probolinggo untuk dapat menjaga kualitas kinerja para pegawai di Kementerian Agama.

Mengingat para pegawai di kementerian Agama Kota merupakan pegawai negeri sipil, yaitu pegawai yang bekerja untuk negara. Menurut Undang-undang Pokok Kepegawaian N0.43 Tahun 1999 Tentang Peubahan UU No.8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian yaitu Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masnyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 19945, negara dan pemerintahan, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Meskipun begitu para pegawai di Kementerian Agama Kota juga merupakan pegawai biasa yang sama dengan pegawai-pegawai pada umumnya. Mereka juga harus diperhatikan kepuasan kerjanya serta motivasi kerja agar dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan ini, peneliti merasa tertarik untuk mengetahui bagaimanakah hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pada pergawai, sehingga penelitian ini berjudul **Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Kementerian Agama Kota Probolinggo.**

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan pada penelitian ini adalah :

1. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai Kementrian Agama Kota Probolinggo?
2. Bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementrian Agama Kota Probolinggo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana yang telah disebutkan diatas, maka dapat ditentukan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, ialah :

1. Untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dan motivasi kerja para pegawai Kementrian Agama Kota Probolinggo.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai Kementrian Agama Kota Probolinggo.
3. Untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Psikologi Industri, selaku bidang yang diambil oleh peneliti.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pihak Kementerian Agama Kota Probolinggo

Diharapkan penelitian ini bermanfaat bagi Kementerian Agama Kota Probolinggo tempat penelitian. Dengan adanya penelitian ini semoga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan cara memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawainya.

b. Bagi pihak lain

Diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya, dan kemudian dapat diperlukan untuk menyempurnakan dan mengembangkan serta mencari faktor-faktor lain yang masih belum terungkap dalam penelitian tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I (Pendahuluan)

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah yang merupakan paparan dari realita di lapangan yang berisi mengenai hal-hal yang terkait dengan landasan berpikir berdasarkan fenomena dan kajian pendahuluan sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Kemudian di dalamnya juga terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II (Kajian Pustaka)

Bab ini meliputi, landasan pustaka yang berisikan teori tentang Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dari penelitian itu sendiri, dan pembahasan tentang Kinerja

yang terdiri dari pengertian tentang Kinerja, Kinerja menurut para ahli dan tinjauan tentang kinerja serta kerangka teori dan hipotesis.

Tinjauan pustaka yang dimaksudkan sebagai landasan dalam membuat kerangka berfikir terhadap fokus penelitian dan untuk menjelaskan sejauh mana variabel-variabel yang diajukan mempengaruhi variabel yang diteliti.

BAB III

Pada bab ini membahas mengenai metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam membahas metode penelitian dipaparkan meliputi : pendekatan dan jenis penelitian, subjek penelitian, instrument pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data dan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

BAB IV (Hasil Penelitian)

Terdiri dari hasil penelitian dan pembahasan substansi atau inti dari laporan penelitian yang dimaksud. Pada bab ini dipaparkan mengenai hasil temuan penelitian sesuai dengan tujuan penelitian sebagaimana yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dipaparkan pula pembahasan tentang hasil-hasil penelitian.

BAB V (Penutup)

Yang terdiri dari kesimpulan dari penelitian yang diteliti dan saran yang ditujukan untuk penelitian tentang Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja untuk menghubungkan dengan variabel lain selain kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada pikiran yang paling mendasar, kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan itu tidak terpenuhi. (Robbin,2003:78) Mengungkapkan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Siagaan (1996 : 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Hasibuan (2003 : 202) juga menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, perbandingan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Munandar (2001 : 350) juga mengungkapkan kepuasan kerja merupakan hak yang bersifat pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-

beda sesuai dengan situasi dan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. tingginya tingkat kepuasan yang dirasakan oleh individu menunjukkan, bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan. Jadi kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Kartono (1985 : 172) juga mengungkapkan, kepuasan kerja merupakan kepuasan sejati yang bisa diperoleh dalam lingkungan kerja adalah rasa bangga dan puas akan keberhasilannya menyelesaikan tugas pekerjaan sampai tuntas. Berhasilnya seseorang menyelesaikan tugas akan membuat individu tersebut merasa berguna bagi organisasinya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pekerja akan menambah rasa percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan selanjutnya dengan segala kemampuan yang dimilikinya.

Handoko (1994: 30) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Martoyo (Martoyo1992 :115). berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat dimana nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Indrawijaya (1989 : 72) juga mengungkapkan kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena

menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal, seperti kognisi, emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat berwujud dalam suatu hasil pekerjaan.

Dari beberapa pendapat yang diungkapkan oleh beberapa ahli diatas dapat diungkapkan bahwasanya kepuasan kerja adalah sikap umum, yaitu perasaan senang atau tidak senang pekerja atau karyawan terhadap organisasi yang di pengaruhi oleh oraganisasi dimana ia bekerja.

Beberapa ahli dari luar (Keith Davis & John W. Newstrom, 1989 : 105) dalam perilaku organisasi juga mengungkapkan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawainya tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas dengan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, apabila seseorang tidak senang dengan pekerjaannya maka orang tersebut tidak puas dengan pekerjaan.

Selain itu Keith Davis (1985:96) menjabarkan kepuasan kerja ialah "*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employess view their work*". (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexley dan Yuki (1977:98) juga mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*". (Adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki tersebut diatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong

pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Anwar, Prabu. 2000:117)

2. Teori – teori dalam kepuasan kerja

a. Teori Keseimbangan

I. Teori keseimbangan (*equity theory*)

Input : “input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job”. Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.

II. Outcome:

Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job. (outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol dll.

III. Comparison person may be someone in the same organization someone in a different organization, or even the person himself in a previous job. (comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome dirinya dengan perbandingan input-outcome.

- b. Teori perbedaan atau discrepancy theory Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang di dapat pegawai lebih besar dari pada yang diharapkan maka pegawai tersebut merasa puas.
- c. Teori pemenuhan kebutuhan (need fulfillment theory)
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai.
- d. Teori pandangan kelompok (social reference group theory)
Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.
- e. Teori dua faktor dari Herzberg
Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Herzberg mengungkapkan terdapat dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puasnya karyawan, yaitu faktor pemeliharaan (motivational factors). Faktor pemeliharaan disebut pula dissatisfiers. Hygiene factors, job context, extrinsic factors yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, upah, keamanan kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula satisfiers, motivators, job content, intrinsic factor yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

f. Teori pengharapan (expectancy theory)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H.Vroom. Keith Davis (1985:65) mengemukakan bahwa Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one's estimate of probability that a certain will lead to it.

Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

3. Dimensi – dimensi kepuasan kerja

Menurut Robbin (1996 : 180) yang termasuk dalam dimensi-dimensi kepuasan kerja antara lain :

1. Kepuasan terhadap kesempatan untuk maju dan berkembang

Adanya kesempatan untuk berprestasi, seperti kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, menjalankan ide-ide serta memperoleh jabatan dalam bekerja.

2. Kepuasan terhadap kondisi kerja

Tempat kerja yang aman, bersih, lokasi yang strategis dan sehat juga akan menimbulkan perasaan senang dan aman bagi karyawan.

3. Kepuasan terhadap gaji dan kompensasi

Merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan perasaan puas. Gaji yang tinggi berarti menunjukkan atas kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas.

4. Kepuasan terhadap sistem pengawasan dan kepemimpinan

Pengawasan yang tidak berlebihan dari atasan merupakan perhatian dan penghargaan bagi karyawan.

5. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja

Komunikasi yang lancar antara atasan dengan bawahan dan dengan sesama rekan kerja dapat menimbulkan perasaan puas dalam bekerja.

6. Kepuasan terhadap keamanan kerja

Perasaan yang aman dan suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja akan dapat menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja dalam menjalankan kegiatan produksi akan dapat menimbulkan kepuasan kerja.

4. Faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Berbagai hal dapat membuat seseorang merasa puas dan tidak puas dengan pekerjaannya. Terdapat bermacam-macam faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tergantung pada pribadi masing-masing karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Caugemi & Clypool (dalam Izzah : 2008) mengemukakan faktor-faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja adalah :

1. Prestasi, berprestasi merupakan salah satu yang akan diusahakan agar tercapai oleh setiap bawahan. Prestasi menunjukkan kemampuan sebenarnya yang dimiliki oleh masing-masing individu. Kemampuan yang dimilikinya menghasilkan suatu prestasi tersendiri, maka dapat menimbulkan perasaan puas dan senang dalam diri individu.

2. Penghargaan, penghargaan merupakan salah satu umpan balik dari atasan terhadap prestasi bawahan. Penghargaan ini dapat menimbulkan perasaan puas, karena penghargaan pertanda adanya perhatian dari atasan.
3. Kenaikan jabatan, naiknya jabatan seseorang akan memberikan kepuasan tersendiri bagi bawahan. Hal ini disebabkan karena kenaikan jabatan berarti seseorang telah mampu menyelesaikan tugasnya lebih baik dari orang-orang disekitarnya.
4. Pujian, salah satu umpan balik yang diberikan atasan adalah pujian. Pujian sewaktu-waktu memang harus diberikan pada bawahan. Hal ini karena pujian akan dapat menimbulkan perasaan puas atas hasil kerja seseorang.

Sedangkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja adalah :

1. Kebijaksanaan perusahaan.
2. Supervisor.
3. Kondisi kerja.
4. Gaji.

Hezberg (dalam Izzah : 2008) dalam penelitiannya mengemukakan ada dua situasi atau faktor yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja, yaitu:

1. *Satisfier*, yaitu *achievement* (prestasi), *recognition* (pengenalan), pekerja itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. Hadirnya kelompok *satisfier* atau motivator akan menimbulkan kepuasan, namun tidak hadirnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

2. *Dissatisfier*, yaitu upah atau kenaikan gaji, tehnik supervisi, kondisi kerja atau lingkungan fisik, kualitas hubungan, kebijaksanaan perusahaan dalam bidang administrasi.

Selain itu Davis (1989 : 110-111) juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Usia, kepuasan kerja akan meningkat seiring dengan penambahan usia, artinya semakin bertambah usia seseorang maka akan semakin meningkat pula kepuasan terhadap pekerjaannya.
2. Tingkat pekerjaan, karyawan dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi akan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut karena pada tingkat tinggi biasanya memperoleh gaji dan kondisi yang lebih baik.
3. Ukuran organisasi, hal ini mengacu pada unit operasional seperti perusahaan cabang atau perusahaan secara menyeluruh.

Menurut Indrawijaya (1989 : 73-74) mengungkapkan ada beberapa alasan lain yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja antara lain ialah:

1. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian.
2. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang cukup lengkap.
3. Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang cukup.
4. Pimpinan yang lebih banyak mendorong tercapainya suatu hasil dan tidak terlalu banyak atau ketat melakukan pengawasan.
5. Pekerjaan yang memberikan tantangan untuk lebih mengembangkan diri.
6. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang cukup memadai.

7. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan ketenangan.
8. Harapan yang dikandung pegawai itu sendiri.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Setiap manusia tentunya akan berusaha untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, mengingat kebutuhan dan keinginan orang yang satu dengan yang lain berbeda-beda tentunya cara untuk memperolehnya akan berbeda pula. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya sehingga timbul motivasi yang tinggi dalam diri manusia

Pada dasarnya ada tiga karakteristik pokok dari motivasi, yaitu: (1) usaha, (2) kemampuan yang kuat, (3) arah /tujuan.

Usaha. Karakteristik pertama dari motivasi, yakni usaha, menunjuk pada kekuatan perilaku kerja seseorang atau sejumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya, hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan dan bermacam-macam pekerjaan.

Kemauan keras. Menunjukkan pada kemauan keras yang didemonstrasikan oleh seseorang dalam menerapkan usahanya kepada tugas-tugas pekerjaannya.

Arah/tujuan, bersangkutan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang yang pada dasarnya berupa hal-hal yang menguntungkan.

Jadi, dengan melihat kepada tiga karakteristik pokok motivasi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kinerja, kehadiran atau perilaku kerja kreatifitinya.

Namun banyak para ahli juga berpendapat mengenai motivasi itu sendiri. Menurut Hasibuan (2003 : 142) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kergairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja afektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Kartono (1985 : 35) bahwa wujud dari motivasi kerja adalah kebutuhan ekonomi misalnya berupa uang. Uang digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan hidup sehari-hari. Sedang wujud lain dari motivasi kerja adalah nilai sosial dalam bentuk pengakuan dan penghargaan diri lingkungan kerja. Hal tersebut yang mampu memacu pekerja mencapai tujuan yang optimal.

Anogara (2006 : 360) mengungkapkan, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi. Motivasi untuk melakukan sesuatu timbul, karena adanya interaksi antara motif dengan faktor situasi yang di hadapi.

Munandar (2001 : 323) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses di mana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Martoyo (1994 : 155) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja dengan kata lain disebut dengan pendorong semangat untuk bekerja dalam bentuk suatu tindakan yang mengarah pada pencapaian dan pemenuhan kebutuhan. Oleh karena itu tidak akan ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan. Sedarmayanti (2004 : 135-136) juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah besar kecilnya usaha yang diberikan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya, dan jika motivasi rendah, maka sulit diharapkan produktivitas kerja yang tinggi.

Selain itu teori motivasi kerja juga diungkapkan oleh para ahli dari barat, misalnya Robbin (1996:198) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Edwin B Filippo (dalam Hasibuan 2003:143) mengungkapkan, motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Selain itu Merle J. Moskowitz (dalam Hasibuan 2003:143) juga menjabarkan, motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkahlaku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.

Menurut American Encyclopedia (dalam Hasibuan 2003:142), motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topanan dan mengarahkan tindakan tanduknya.

Chung & Leon (dalam Gomes Gardosa F, 2003:176) mengungkapkan motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan).

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa ahli tentang motivasi kerja adalah suatu hal yang mendorong dan mengarahkan para pegawai dalam bekerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam mencapai sasaran dengan penuh kegairahan dan tanggung jawab untuk menyelesaikan dengan tepat waktu. Yang ditandai dengan kemauan mengejakan tugas dengan tepat waktu, keinginan mencapai target sesuai dnegan yang ditetapkan oleh perusahaan dan kemauan untuk hadir di tempat kerja.

2. Ciri – ciri orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi

Ciri-ciri orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi antara lain diungkapkan oleh Munandar (2001 : 327) yaitu: orang yang merasa senang dengan pekerjaan yang dijalannya, orang yang mendapat kepuasan dalam pekerjaanya dan selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

Motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan akan berbeda tingkatannya, ada karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan ada juga karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah.

Menurut McClelland (dalam Izzah 2008) ciri individu yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Individu tersebut menentukan secara wajar tujuannya, tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah, namun tujuan tersebut merupakan tantangan untuk dapat dicapai tujuan dengan baik dan tepat.
2. Individu senang dengan pekerjaan tersebut dan berusaha meningkatkan hasil, seorang individu dalam bekerja pasti ada keinginan untuk mencapai suatu keberhasilan.
3. Individu menyukai pekerjaan yang menantang, individu ingin selalu mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu, seberat apapun pekerjaan yang telah dibebankan karyawan akan mengerjakannya dan individu ingin selalu mengerjakan dengan tepat waktu.

Adapun ciri-ciri motivasi kerja yang lain dingkapkan oleh Amstrong (1990 : 231) dapat dilihat dari :

1. Tingkat absensi
Karyawan yang tingkat absensinya rendah menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja mempunyai motivasi kerja yang tinggi.
2. Tingkat produktivitas
Kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang dan pemenuhan target dari perusahaan.
3. Prestasi kerja

Karyawan mampu menghasilkan dan meningkatkan lebih banyak usaha dan prestasi yang lebih baik.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Pada umumnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, baik yang disadari maupun tidak disadari. Abraham Maslow telah mengembangkan suatu teori motivasi yang sangat terkenal. Dalam konsep teori Maslow menjelaskan suatu hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atau kebutuhan tersebut. setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) telah terpenuhi. Lima kebutuhan dasar manusia yang menimbulkan motivasi kerja ialah :

1. *Physiological needs*, yaitu kebutuhan akan pemenuhan rasa lapar, haus, sex, tempat tinggal dan tidur.
2. *Safety needs*, yaitu kebutuhan untuk bertahan dan mempertahankan diri serta perlindungan dari bahaya, ancaman dan perampasan atau pemecatan pekerjaan.
3. Kebutuhan akan diterima dalam masyarakat dengan berusaha mencari hubungan yang bermakna dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
4. Kebutuhan akan pengaturan dan penghargaan, yang keduanya berhubungan dengan keyakinan dan kemandirian, kehormatan diri, reputasi diri dan prestasi.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan pemenuhan diri untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, ekspresi diri, kreativitas dan melakukan apa yang paling cocok dengan dirinya serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Selain itu McClelland dkk (dalam Robbin1991), mengusulkan kebutuhan prestasi sebagai suatu karakteristik kepribadian yang penting dalam lingkungan organisasi. McClelland memfokuskan pada ketiga kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi : Dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standart, bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan akan kekuasaan : Kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi : Hasrat untuk hubungan antarpribadi yang ramah dan karib.

Sedangkan Frederick Hezberg dkk (dalam Robbin 1991), mengemukakan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi yaitu :

1. Pemuas kerja (*job satisfier*) disebut dengan istilah motivators dengan isi pekerjaan. Motivators dapat berbentuk prestasi, promosi atau kenaikan jabatan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab.
2. Ketidakpuasan kerja (*jobdissatisfier*) disebut dengan istilah faktor.

Faktor higienis yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah kondisi kerja, hubungan antar pribadi terutama dengan atasan, gaji dan sebagainya.

Selain itu Herzberg (dalam Nirmalan, Umar 2004 : 57) juga mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang apabila dipenuhi akan menimbulkan motivasi kerja. Sebaliknya tiadanya faktor tersebut tidak akan menimbulkan motivasi kerja. Faktor tersebut ialah:

1. Prestasi (*achievement*)
2. Pengakuan (*recognition*)
3. Pertumbuhan (*growth*)
4. Kerja itu sendiri (*the work itself*)
5. Kemajuan (*advancement*)
6. Tanggung jawab (*responsibility*)

Penelitian Herzberg (dalam Hasibuan 2003:158) ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut.

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat., sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
3. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas.

Menurut Serdamayanti (2004 : 136) ada beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja seseorang pekerja adalah :

1. Atasan
2. Rekan kerja
3. Sarana fisik
4. Kebijakan dan peraturan perusahaan
5. Imbalan jasa, berupa uang dan non uang
6. Jenis pekerjaan

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja berasal dari kata “to perform” yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (performance evaluation), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (performance appraisal, performance rating, performance assessment, employe evaluation, rating, efficiency rating, service rating) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi job performance.

Menurut beberapa ahli kinerja/unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja Efendi 2002:194). Unjuk kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.

Kinerja yang diungkapkan oleh Suyadi Prawirosentono (1999:2) diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2000: 64) juga berpendapat kinerja atau prestasi kerja juga di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin dan Russell (1993: 38), kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh fungsi atau jabatan tertentu dalam periode waktu tertentu. As'ad (1991: 47) mengemukakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dari batasan – batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Robert L. Matins dan John H. Jackson (2002: 78) mengartikan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja Karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk, kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Gary (1996:11) kinerja karyawan adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Peranan yang dimaksud adalah setiap kegiatan yang menghasilkan suatu akibat, pelaksanaan suatu tindakan, tingkat penyelesaian suatu pekerjaan dan bagaimana karyawan beraksi dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Untuk dapat mengukur tingkat kinerja pegawai, maka dapat dilakukan melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya.

Selain itu beberapa ahli juga mengartikan penilaian kerja. Menurut Henry Simamora (1997:415) memberikan pengertian penilaian kerja (*performance appraisal*) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kerja ini dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode tertentu.

Robert L. Matins dan John H. Jackson (2002: 81) mengartikan penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standart, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Dari beberapa pendapat yang diungkapkan para ahli diatas sedikit banyak memiliki kesamaan mengenai arti dari kinerja. Namun, kinerja yang peneliti maksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja seorang karyawan berdasarkan standar yang berlaku untuk setiap pekerjaan yang dilaksanakan dalam periode tertentu.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam menyelesaikan pekerjaan dalam satuan periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan hasil kerja tersebut dievaluasi dengan penilaian kerja untuk mengukur seberapa tinggi/rendahnya tingkat kinerja para pegawai sebagai bahan evaluasi.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Henry Simamora dalam (Prabu Mangkunegara 2006: 14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individual yang terdiri dari :
 1. Kemampuan dan keahlian
 2. Latar belakang
 3. Demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari ;
 1. Persepsi
 2. Attitude
 3. Personality

4. Pembelajaran
 5. Motivasi
- c. Faktor organisasi
1. Sumber daya
 2. Kepemimpinan
 3. Penghargaan
 4. Struktur
 5. Job design

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi.

Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil :

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi)
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
- c. Dukungan organisasi, yang memeberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Menurut A. Dale Timple (1992: 31) dalam (Prabu Mangkunegara 2006: 31), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal.

- a. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Prabu mangkunegara dalam bukunya Evaluasi Kinerja SDM (2006: 16-17) menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

1. Faktor individu

Secara psikologis individu normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Dengan memiliki integritas tinggi antara psikis dan fisiknya individu memiliki konsentrasi diri yang baik dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaannya.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan organisasi meliputi uraian jabatan yang jelas dan autoritas memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi. Oleh Henry (1997: 84) tujuan tersebut digolongkan ke dalam dua golongan yaitu:

1. Tujuan evaluasi

Hasil-hasil penilaian kinerja sering berfungsi sebagai basis bagi evaluasi reguler terhadap kinerja anggota-anggota organisasi.

a. Penilaian kinerja dan telaah gaji

Keputusan-keputusan yang paling sering bertumpuh pada tujuan evaluatif adalah keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit pay*, bonus karyawan, dan kenaikan-kenaikan gaji.

b. Penilaian kinerja dan kesempatan promosi

Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) adalah tujuan evaluatif kedua dari penilaian kinerja karena para manager dan penyelia harus membuat keputusan-keputusan yang bertalian dengan promosi, demosi, transfer, dan pemberhentian. Penilaian kinerja masa lalu biasanya merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan pegawai mana yang paling pantas mendapatkan promosi atau perubahan kerja yang didambakan.

2. Tujuan pengembangan

Informasi yang disajikan oleh sistem penilaian dapat pula digunakan untuk memudahkan pengembangan pribadi anggota organisasi.

a. Megukuhkan dan menopang kinerja

Menggunakan penilaian kinerja sebagai alat pengembangan pegawai bias menempatkan penyelia daam peran pengukuhan dan penopangan kinerja. Dengan memberikan umpan balik atas kinerja masa lalu, penyelia dapat mendorong karyawan untuk meneruskan trayektori positif. Pujian dapat melengkapi imbalan-imbalan financial yang diterima pegawai.

b. Meningkatkan kinerja

Penilaian kinerja yang bertujuan pengembangan juga mencakup peberian karyawan pedoman bagi di masa depan. Umpan balik ini mengenali keuatan dan kelemahan dalam kinerja masa lalu dan menentukan arah apa yang harus diambil karyawan guna memperbaikinya.

c. Menentukan tujuan-tujuan progesi karir

Sesi-sesi penilaian kerja memberikan penyelia dan karyawan suatu kesempatan untuk membahas tujuan-tujuan dan rencana-rencana karir jangka panjang.

d. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan

Penilaian kinerja dapat memaparkan kumpulan data untuk diginakan dalam sistem sumber daya manusia yang terintegrasi.

Beberapa aspek – aspek kinerja yang harus diukur menurut Aamodt (1991:230-234), Bittel dan Newstrom (1994:223). Dipboye et al. (1994:386), Mekeena dan Beach (2000:151), Ranupandojo, yaitu :

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah mengevaluasi jumlah pekerjaan yang dilakukan atau jumlah tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu kerja yang ada.

2. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.

3. Keandalan

Keandalan adalah mengevaluasi kemampuan karyawan atau kelompok kerja dalam memenuhi atau mengikuti instruksi prosedur kerja yang ditetapkan dan dapat bekerja secara mandiri tanpa harus diawasi secara langsung oleh atasan atau pimpinan.

4. Inisiatif

Inisiatif adalah mengukur kemampuan karyawan atau kelompok kerja dalam menghadapi suatu permasalahan, apakah dapat mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan, dan menerima

tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas yang belum pernah diterima.

5. Kerajinan

Kerajinan atau kerumahtanggaan adalah mengavaluasi kebersihan dan kepatuhan di tempat kerja dan tempat penyimpanan serta keadaan sesudah selesai kerja.

6. Sikap

Sikap adalah perilaku atau perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan atau kelompok kerja terhadap pekerjaan, perusahaan, teman kerja dan atasan.

3. Yang mengukur penilaian kinerja

- a) Atasan
- b) Rekan kerja
- c) Bawahan
- d) Orang lain

D. Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja

Keberlangsungan hidup atau perputaran roda organisasi bergantung pada anggota organisasi yang menjalankan visi maupun misi organisasi tersebut. Peran anggota organisasi merupakan titik vital dalam perkembangan organisasi tersebut.

Maka dari itu dalam pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan anggota-anggota organisasi yang mumpuni yang sanggup bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satunya adalah lembaga kepegawaian atau kementerian milik negara. Sebagai penyandang pegawai yang bekerja untuk negara atau pegawai negeri sipil pegawai yang tergabung dalam pegawai negeri sipil dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi untuk menyelesaikan semua tugas yang telah ditentukan oleh negara. Salah satunya dalam Kementerian Agama.

Berhasil tidak berhasilnya organisasi dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh pegawai yang berkualitas dalam menyelesaikan semua tugas yang ditugaskan kepadanya, maka maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada kinerja para pegawainya. Namun tidak serta merta kinerja pegawai selalu tinggi adakalanya pegawai tersebut mengalami penurunan dalam prestasi kerja atau kinerja.

Dalam Robbin (1996:183) “seorang pekerja yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif atau yang mempunyai kinerja tinggi”. Dalam bukunya Robbin juga menjelaskan bahwasanya karyawan dengan anggota organisasi yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif daripada organisasi-organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan.

Menurut Straus dan Sayles (dalam Tani Handoko 2001:196) kepuasan kerja tinggi juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan akan sering melamun, mempunyai

semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapat kepuasan kerja tinggi biasanya mempunyai catatan berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan.

Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan dan organisasi, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja organisasi.

Penelitian Bazogi (dalam Wicksono 2009:32) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara kinerja dengan kepuasan kerja. Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa jika kinerja meningkat maka kepuasan kerja meningkat pula.

Kuswadi (2004) mengemukakan bahwa karyawan yang puas cenderung bekerja dengan kualitas tinggi, bekerja dengan lebih produktif, cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi.

Selain itu untuk menjaga dan memelihara prestasi kerja dan kepuasan kerja pegawai, antara lain adalah dengan memberikan motivasi (dorongan) kepada pegawai agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan organisasi.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang dengan motivasi tinggi dalam bekerja pasti akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan berdampak terhadap meningkatnya produktivitas kerja.

Menurut Anogara (2006 : 360) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi. Dari pendapat diatas bahwasanya jika tingkat motivasi seorang pegawai tinggi maka prestasi kerja atau kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula, begitu juga dengan sebaliknya, jika tingkat motivasi kerja seorang pegawai rendah maka akan rendah pula hasil kerja yang dihasilkannya.

Jadi untuk mengetahui tingkat kinerja pada pegawai dapat di tentukan dengan melihat tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja pada pegawai. Dalam kepuasan kerja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah; a) pekerjaan ;b) kondisi kerja,;c) gaji dan kompensasi ;d) sistem pengawasan dan kepemimpinan dan e) hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan orang dengan ciri-ciri motivasi kerja tinggi adalah : a) orang dengan kemauan menyelesaikan tugas tepat waktu ;b) kemauan mencapai target yang ditentukan ;c) kemauan untuk hadir ditempat kerja.

Jadi untuk meningkatkan kinerja pegawai maka tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai harus tinggi pula. Maka dari itu pemberian kebijakan-kebijakan yang tepat oleh organisasi dalam memelihara para pegawainya diharapkan dapat menjaga tingkat kepuasan dan motivasi para pegawai.

E. Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dyah Aruning Puspita dalam JABM vol.14 ,no.2, Agustus 2007, yaitu dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja,

Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD dr Soebandi Jember, mendapatkan hasil analisis regresi terbukti bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Para karyawan instalasi farmasi RSUD dr. Soebandi sudah merasa puas dengan kompensasi dan perhatian yang diterimanya. Hal ini tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi ataupun tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, motivasi juga mempengaruhi karyawan. Mereka mempunyai motivasi bekerja yang tinggi dan berkeinginan untuk menjadi karyawan tetap di RSUD tersebut.

Dari penelitian diatas dapat disimpulkan bahwasanya pegawai/karyawan dengan kepuasan kerja tinggi dan motivasi yang tinggi pula akan lebih meningkatkan kinerja mereka.

F. Kerangka Teoritik

Berdasarkan landasan teori yang telah dikemukakan diatas mengenai kepuasan kerja, dan motivasi serta kinerja, maka peneliti mencoba membuat kerangka teoritik yang akan menghubungkan antar variabel satu dengan variabel yang lain.

Dalam penelitian ini, peneliti menempatkan kepuasan kerja, dan motivasi sebagai variabel independen. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja.

Dalam landasan teori diatas, kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan

yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin,2003:78). Selanjutnya motivasi kerja adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 1996: 198).

Dari kedua variabel tersebut peneliti mencoba menggabungkan antar variabel dengan variabel yang lainnya. Dimana peneliti mempunyai dugaan sementara bahwasanya kepuasan kerja, dan motivasi berkesinambungan dan saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Setelah menggabungkan kedua variabel tersebut peneliti mencoba mencari hubungannya dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Kinerja menurut Maier (1965:34) adalah tingkat kesuksesan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan

Maka dari itu dalam penelitian ini hasil yang ingin diungkap oleh peneliti yaitu adanya hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

G. Hipotesis

Arikunto menyatakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban yang berifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang didapatkan dari hasil penelitian (Arikunto, S. 2002 : 64). Dari pendapat tersebut

peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang ada dalam suatu penelitian. Oleh karena itu, berdasarkan landasan teori yang ada, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ha : Ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu juga sebaliknya, jika tingkat kepuasan pegawai rendah, maka kinerja yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaannya juga akan rendah.
2. Ha : Ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diterima para pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai. Demikian juga sebaliknya, jika tingkat motivasi yang diterima pegawai rendah maka rendah pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai.
3. Ha : Adanya hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Artinya jika tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja dirasakan oleh pegawai tinggi maka kinerja yang ditampakan akan tinggi pula. Begitu juga dengan sebaliknya, jika tingkat kepuasan dan motivasi yang dirasakan para pegawai rendah maka rendah pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

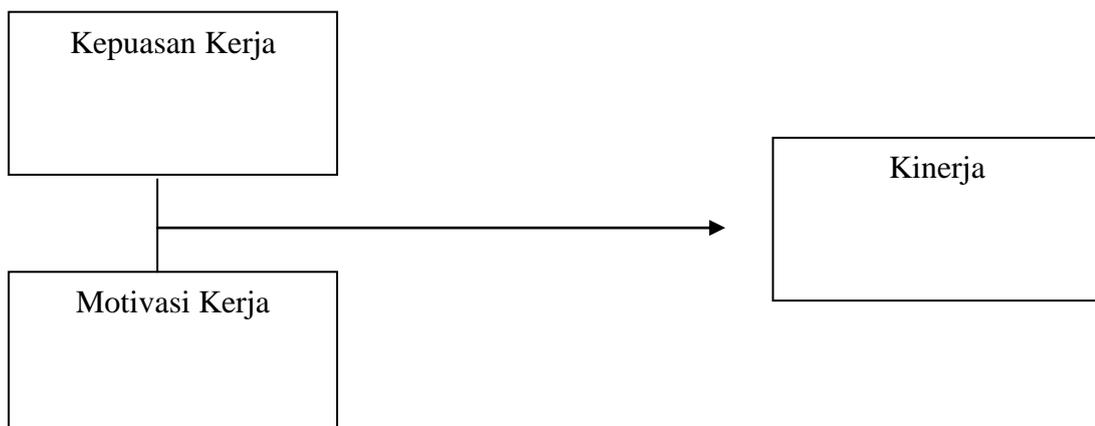
Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, suatu penelitian dituntut menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut dan penampilan hasilnya (Arikunto, 2002: 10)

Pada penelitian ini yang ingin diungkap peneliti yaitu apakah ada hubungan antara kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja, maka kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :

Variabel X_1 : Kepuasan Kerja

Variabel X_2 : Motivasi Kerja

Variabel Y : Kinerja



B. Subyek Penelitian

Pada penelitian ini pemilihan subyek penelitian di tempatkan di KEMENTRIAN AGAMA KOTA PROBOLINGGO. Pemilihan subyek penelitian di rekomendasikan atas ketertarikan peneliti sendiri yang ingin mengetahui tingkat kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Probolinggo. Setelah mendapatkan izin dari kepala Kementerian Agama Kota Probolinggo, peneliti di izinkan melakukan penelitian di tempat tersebut dengan tema Hubungan Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Probolinggo.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan dari subyek penelitian (Arikunto, 2006: 130). Populasi adalah kumpulan pengukuran atau data pengamatan yang dilakukan terhdap orang, benda atau tempat. Populasi nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya (Winarsunu 1996: 12).

Dalam penelitian ini jumlah populasi di Kementerian Agama Kota Probolinggo adalah 68 orang. Namun tidak semua populasi dijadikan sebagai subyek peneltian. Untuk itu perlu dilakukan pemilihan subyek penelitian dari seluruh populasi. Sebagian atau wakil populasi yang dijadikan sebagai subyek penelitian disebut dengan sampel.

Jadi penelitian ini adalah penelitian *sampling research* artinya dalam penelitian ini tidak meneliti semua populasi yang ada akan tetapi hanya meneliti sekelompok subyek yang dapat mewakili populasi tersebut. Dan untuk menentukan siapa saja yang dijadikan sampelnya, peneliti menggunakan teknik *non – random sampling*.

Non-random sampling atau *probability sampling* adalah tehnik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur dalam populasi untuk menjadi sampel. Adapun tehnik yang digunakan peneliti dalam pengambilan sampel yaitu *puposive sampling*, yaitu tehnik penarikan sampel yang didasarkan pada tujuan penelitian.

Pada penelitian ini yang dijadikan sampel dari penelitian adalah sebagian staf pegawai dari pegawai Kementrian Agama Kota Probolinggo yang telah di tentukan dengan tehnik pengambilan sampel *purposive sampling*. Jadi tidak semua pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian.

Ketentuan pemilihan sampel di tentukan sebagai beikut :

1. Pegawai staf biasa
2. Honorer dan pegawai tetap
3. Tidak memegang sebgai kepala jabatan tertentu
4. Bekerja sudah lebih dari 1 tahun
5. Laki laki dan perempuan

Rincian subyek yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel III.1 Sampel Penelitian

Bagian	Jumlah
Urais	5
Zawa	2
Haji	4
Penamas	4
MPD	5
Pontren	3
Sekjen	12
KUA	15
Total	50

C. Instrumen Penelitian

1. Variabel X (Kepuasan Kerja)

a. Definisi Operasional

Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kepuasan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu, pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja, gaji

dan kompensasi, sistem pengawasan dan kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja.

b. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur dengan model skala Likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap, yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Azwar, 2004). Untuk melakukan penskalaan dengan metode ini, sejumlah pernyataan sikap telah ditulis berdasarkan kaidah penulisan pernyataan dan didasarkan pada rancangan skala yang telah ditetapkan.

Di dalam skala Likert, terdapat pernyataan-pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang diungkap. Dan untuk *scoring*, penulis menggunakan pedoman atau teknik yang digunakan dalam penyusunan skala psikologi (Azwar, 2009: 48).

Angket sikap disusun dalam empat skala kontinum dengan besar nilai dari 4 sampai 1 untuk butir *favorable*, dengan

rincian: Sangat Setuju (SS) nilai = 4; Setuju (S) nilai = 3; Tidak Setuju (TS) nilai = 2; Sangat Tidak Setuju (STS) nilai = 1. Butir *unfavorable* bergerak dari 1 sampai 4 dengan rincian: Sangat Setuju(SS) nilai = 1; Setuju (S) nilai = 2; Tidak Setuju (TS) nilai = 3; Sangat Tidak Setuju (STS) nilai = 4.

Peniadaan pemilihan jawaban ragu-ragu menurut Hadi (1993) yaitu (a) jawaban ragu-ragu dikategorikan sebagai jawaban tidak memutuskan, sehingga dapat menimbulkan makna ganda berupa belum memberikeputusan, sehingga nampak masih mengambang dan tidak pasti, atau diartikan sebagai netral, (b) tersedianya pilihan jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan subjek untuk memilih jawaban di tengah (*central tendency effect*), terutama bila masih ragu-ragu dalam menentukan pilihan, (c) tidak tersedianya jawaban di tengah secara tidak langsung membuat subjek harus menentukan pendapat dengan lebih pasti ke arah setuju atau tidak setuju.

Tabel III.2 Blue Print Kepuasan Kerja

Dimensi	Aitem		Jumlah
	F	UF	
1. Pekerjaan yang secara mental menantang	1, 6	11, 16	4
2. Kondisi kerja	2, 7	12, 17	4
3. Gaji dan kompensasi	3, 8	13, 18	4
4. Sistem pengawasan	4, 9	14, 19	4

dan kepemimpinan			
5. Hubungan dengan rekan kerja	5, 10	15, 20	4
Total			20

c. Validitas dan realibilitas

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang diukur (Priyatno, 2009: 16). Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Corrected Item-Total Correlation*.

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2009: 25). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha (Cronbach's)*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (dalam Priyatno, 2009: 26).

Guna mempermudah perhitungannya (uji validitas dan uji reliabilitas), maka digunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 11.5. Sebaran aitem valid dan

aitem yang gugur (tidak valid) dalam skala ini dapat dilihat dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel III.3 Sebaran Aitem Valid dan Gugur

Dimensi	Aitem	
	Valid	Gugur
1. Pekerjaan yang secara mental menantang	1, 6, 11, 16	
2. Kondisi kerja	2, 12, 17	7
3. Gaji dan kompensasi	3, 8, 13	18
4. Sistem pengawasan dan kepemimpinan	4, 9, 19	14
5. Hubungan dengan rekan kerja	5, 15, 20	10
Jumlah	16	4

2. Variabel X1 (Motvasi Kerja)

a. Definisi Operasional

kerja adalah suatu hal yang mendorong dan mengarahkan para pegawai dalam bekerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam mencapai sasaran dengan penuh kegairahan dan tanggung jawab untuk menyelesaikan dengan tepat waktu.

Adapun ciri-ciri motivasi kerja yang diungkapkan oleh Amstrong (1990: 231) bahwasanya motivasi para anggota organisasi dapat dilihat dari tingkat absensi, tingkat produktivitas dan prestasi kerja.

b. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur dengan model skala Likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap, yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Azwar, 2004). Untuk melakukan penskalaan dengan metode ini, sejumlah pernyataan sikap telah ditulis berdasarkan kaidah penulisan pernyataan dan didasarkan pada rancangan skala yang telah ditetapkan.

Di dalam skala Likert, terdapat pernyataan-pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang diungkap. Dan untuk *scoring*, penulis menggunakan pedoman atau teknik yang digunakan dalam penyusunan skala psikologi (Azwar, 2009: 48).

Angket sikap disusun dalam empat skala kontinum dengan besar nilai dari 4 sampai 1 untuk butir *favorable*, dengan rincian: Sangat Setuju (SS) nilai = 4; Setuju (S) nilai = 3; Tidak Setuju (TS) nilai = 2; Sangat Tidak Setuju (STS) nilai = 1. Butir *unfavorable* bergerak dari 1 sampai 4 dengan rincian:

Sangat Setuju(SS) nilai = 1; Setuju (S) nilai = 2; Tidak Setuju (TS) nilai = 3; Sangat TidakSetuju (STS) nilai = 4.

Peniadaan pemilihan jawaban ragu-ragu menurut Hadi (1993) yaitu (a) jawaban ragu-ragu dikategorikan sebagai jawaban tidak memutuskan, sehingga dapat menimbulkan makna ganda berupa belum memberikeputusan, sehingga Nampak masih mengambang dan tidak pasti, atau diartikan sebagai netral, (b) tersedianya pilihan jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan subjek untuk memilih jawaban di tengah (*central tendency effect*), terutama bila masih ragu-ragu dalam menentukan pilihan, (c) tidak tersedianya jawaban di tengah secara tidak langsung membuat subjek harus menentukan pendapat dengan lebih pasti ke arah setuju atau tidak setuju.

Tabel III.4 Blue Print Motivasi Kerja

Indikator	Aitem		Jumlah
	F	UF	
1. Kemauan mengerjakan tugas tepat waktu	1, 4, 7, 10	13, 16, 19	7
2. Keinginan mencapai target sesuai dengan yang ditetapkan oleh tempat kerja	2, 5, 8, 11	14, 17, 20	7
3. Kemauan untuk hadir ditempat kerja	3, 6, 9	12, 15, 18	6
Total			20

c. Validitas dan realibilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2009: 25). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha (Cronbach's)*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari *r kritis product moment*. Atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (dalam Priyatno, 2009: 26).

Guna mempermudah perhitungannya (uji validitas dan uji reliabilitas), maka digunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 11.5. Sebaran aitem valid dan aitem yang gugur (tidak valid) dalam skala ini dapat dilihat dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel III.5 Sebaran Aitem Valid dan Gugur

Indikator	Aitem	
	Valid	Gugur
1. Kemampuan mengerjakan tugas tepat waktu	4,7,13, 16, 19	1,10
2. Keinginan mencapai target sesuai dengan yang ditetapkan oleh tempat	2, 5, 8,14, 20	11, 17

kerja		
3. Kemauan untuk hadir ditempat kerja	6, 12, 15, 18	3, 9
Total	12	8

3. Variabel Y atau Kinerja

a. Definisi Operasional

Kinerja adalah hasil kerja (*out put*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam menyelesaikan pekerjaan dalam satuan periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa aspek-aspek kinerja yang harus diukur menurut Aamodt (1991: 230-234), Bittel dan Newstrom (1994:223) yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan dan inisiatif, kerajinan dan sikap terhadap pekerjaan.

b. Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat ukur dengan model skala Likert yang merupakan metode penskalaan pernyataan sikap, yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya (Azwar, 2004). Untuk melakukan penskalaan dengan metode ini, sejumlah pernyataan sikap telah ditulis berdasarkan kaidah penulisan pernyataan dan didasarkan pada rancangan skala yang telah ditetapkan.

Di dalam skala Likert, terdapat pernyataan-pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* yaitu pernyataan yang berisi tentang hal-hal yang positif mengenai obyek sikap. Sebaliknya pernyataan *unfavourable* adalah pernyataan yang berisi hal-hal yang negatif mengenai obyek sikap, yaitu bersifat tidak mendukung ataupun kontra terhadap obyek sikap yang diungkap. Dan untuk *scoring*, penulis menggunakan pedoman atau teknik yang digunakan dalam penyusunan skala psikologi (Azwar, 2009: 48).

Angket sikap disusun dalam empat skala kontinum dengan besar nilai dari 4 sampai 1 untuk butir *favorable*, dengan rincian: Sangat Setuju (SS) nilai = 4; Setuju (S) nilai = 3; Tidak Setuju (TS) nilai = 2; Sangat Tidak Setuju (STS) nilai = 1. Butir *unfavorable* bergerak dari 1 sampai 4 dengan rincian: Sangat Setuju(SS) nilai = 1; Setuju (S) nilai = 2; Tidak Setuju (TS) nilai = 3; Sangat Tidak Setuju (STS) nilai = 4.

Peniadaan pemilihan jawaban ragu-ragu menurut Hadi (1993) yaitu (a) jawaban ragu-ragu dikategorikan sebagai jawaban tidak memutuskan, sehingga dapat menimbulkan makna ganda berupa belum memberikeputusan, sehingga nampak masih mengambang dan tidak pasti, atau diartikan sebagai netral, (b) tersedianya pilihan jawaban ditengah akan

menimbulkan kecenderungan subjek untuk memilih jawaban di tengah (*central tendency effect*), terutama bila masih ragu-ragu dalam menentukan pilihan, (c) tidak tersedianya jawaban di tengah secara tidak langsung membuat subjek harus menentukan pendapat dengan lebih pasti ke arah setuju atau tidak setuju.

Tabel III.6 Blue Print Kinerja Pegawai

Indikator	Aitem		Jumlah
	F	UF	
1. Kualitas Kerja	1, 5, 9	13, 17	5
2. Kuantitas Kerja	2, 6, 10	14, 18	5
3. Keandalan dan inisiatif	3, 7, 11	15, 19	5
4. Kerajinan dan sikap kerja	4, 8, 12	16, 20	5
Total			20

c. Validitas dan realibilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Priyatno, 2009: 25). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha (Cronbach's)*. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai alpha lebih besar dari r kritis *product moment*. Atau bisa juga menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari

0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik (dalam Priyatno, 2009: 26).

Guna mempermudah perhitungannya (uji validitas dan uji reliabilitas), maka digunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 11.5. Sebaran aitem valid dan aitem yang gugur (tidak valid) dalam skala ini dapat dilihat dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel III.7 Sebaran Aitem Valid dan Gugur

Indikator	Aitem	
	Valid	Gugur
1. Kualitas Kerja	1, 5, 9, 17	13
2. Kuantitas Kerja	2, 6, 10	14, 18
3. Keandalan dan inisiatif	3, 7, 11, 15, 19	
4. Kerajinan dan sikap kerja	4, 8, 16	12, 20
Total	13	7

D. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji regresi linier berganda. Karena metode ini tepat digunakan untuk menganalisis atau mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kementrian Agama Kota Probolinggo.

Menurut Sugiyono (2002: 243) analisis regresi digunakan apabila peneliti ingin mengetahui bagaimana variabel tergantung dapat diprediksi melalui variabel bebas. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel tergantung (kinerja) dapat

dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan keadaan variabel bebas (kepuasan kerja dan motivasi kerja). Untuk memudahkan dalam perhitungannya maka digunakan analisis statistik dengan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 11.5.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

Y : adalah skor yang diprediksikan

a : *intercept* atau Konstanta

X₁ dan X₂ : variabel bebas I dan II

b₁ dan b₂ : koefisien regresi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Kementerian Agama

Kementerian Agama Kantor Kota Probolinggo merupakan lembaga tertinggi pemerintahan yang bertugas untuk mengurus urusan keagamaan. Kementerian Agama Kota Probolinggo terletak di jalan Mastrip No 323 Probolinggo 67213 yang menjadi kantor pusat urusan keagamaan.

Selain itu, pada Kementerian Agama terdapat beberapa devisi yang lebih spesifik untuk mengurus setiap permasalahan sesuai dengan devisinya masing-masing. Seperti Devisi KASI (Kepala Seksi), KASI Urais (Urusan Agama Islam), KASI Zawa (Zakat dan Wakaf), KASI Haji, KASI Penamas (Penerangan Agama Islam), KASI Pontren (Pondok Pesantren), Sekjen (Sekertaris Jendral), KASI MPD (Majlis Pendidikan) dan KUA (Kantor Urusan Agama)

Kementerian Agama Kota Probolinggo mempunyai visi “Mewujudkan Masyarakat Kota Probolinggo Rukun, Cerdas, Mandiri Dan Sejahtera Lahir Batin. Dengan Misi 1) meningkatkan Kualitas Pemahaman dan pengamalan Kehidupan Beragama, 2) Meningkatkan Kualitas Kerukunan Intern dan Antar Umat Beragama, 3) Meningkatkan Kualitas Roudlotul Athfal Madrasah, Pendidikan Agama dan Pendidikan Kagamaan Pondok Pesantren, 4) Meningkatkan Kualitas Penyelenggaraan dan Pelayanan Ibadah Haji dan 5) Mewujudkan Kelola Kepemerintahan yang Bersih dan Berdakwah.

2. Persiapan Pelaksanaan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti meliputi: a) merumuskan masalah yang akan dikaji dan menemukan tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini, b) melakukan studi kepustakaan untuk menyusun landasan teori dan metodologi dari konsep serta menyusun hipotesis, c) membuat alat ukur yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data, d) melakukan survey lokasi penelitian pada tanggal 18 mei 2012 dalam rangka untuk menentukan dan menemukan populasi penelitian yang sesuai dengan tujuan serta landasan teori, e) mengajukan surat izin penelitian kepada Kepala Kantor Kementrian Agama Kota Probolinggo pada tanggal 18 mei 2012, f) menerima surat balasan untuk melakukan penelitian dari kementrian agama pada tanggal 21 mei 2012, g) mengajukan contoh angket penelitian dan proposal penelitian kepada kasubag tata usaha pada tanggal 22 mei 2012 sebagai prasyarat untuk dapat membagikan angket kepada para pegawai di seluruh staf kementrian, h) membagikan dan pengumpulan kembali kuesioner penelitian pada tanggal 23 mei – 1 juni 2012, dan pada tanggal 1 juni penelitian telah selesai dilakukan, i) skoring dan pengolahan data, j) analisis data dan membuat laporan hasil penelitian,

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 21 mei sampai 1 juni 2012. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai staf KASI (Kepala Seksi) yang ada di Kementrian Agama Kota Probolinggo. KASI yang menjadi sampel penelitian meliputi KASI Urais (Urusan Agama Islam), KASI Zawa (Zakat dan Wakaf), KASI Haji, KASI Penamas (Penerangan Agama Islam), KASI Pontren (Pondok Pesantren), Sekjen (Sekertaris Jendral), KASI MPD (Majlis Pendidikan) dan

KUA (Kantor Urusan Agama) se-Kota Probolinggo, yang meliputi Kecamatan, Kanigaran, Wonoasih, Mayangan, Kedupok dan Kademangan yang total keseluruhan pegawai berjumlah 50 orang.

Penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran angket (kuesioner), yang mana angket tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang dikembangkan dari indikator-indikator variabel.

Sebelum memutuskan untuk memilih sampel penelitian, peneliti melakukan survey yang kemudian dilanjutkan dengan proses perijinan penelitian yang kemudian pihak kementerian yang bersangkutan memberikan data mengenai struktur organisasi dan jumlah pegawai per KASI. Setelah paham mengenai sampel penelitian kemudian peneliti memulai penelitian dengan menyebar angket (kuisoneer) kepada seluruh sampel penelitian. Setelah semua pegawai mengisi angket yang diberikan, kemudian peneliti melakukan penskoringan yang diolah dengan menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 11,5. Setelah proses penskoringan, peneliti menyusun hasil dan membuat laporan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan pengambilan kesimpulan.

3. Diskripsi Hasil Penelitian

Pengukuran validitas adalah dengan menentukan besarnya nilai r tabel dengan ketentuan $df = N - 2$, pada penelitian ini karena $N = 50$, berarti $50 - 2 = 48$, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan diperoleh r tabel 0,2848. Adapun kaidah yang digunakan adalah sebagai berikut:

Jika harga *Corrected Item Correlation* < r tabel maka item tidak valid, dan jika harga *Corrected Item Correlation* > r tabel maka item valid. Berdasarkan harga *Corrected Item Correlation* tiap item dibandingkan dengan r tabel, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.1 Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	rTabel	<i>Coreccted Item Corelation</i>	Keterangan
1	0,284	0,5425	Valid
2	0,284	0,3093	Valid
3	0,284	0,2968	Valid
4	0,284	0,6234	Valid
5	0,284	0,4903	Valid
6	0,284	0,1667	Tidak Valid
7	0,284	0,4771	Valid
8	0,284	0,2968	Valid
9	0,284	0,6234	Valid
10	0,284	-,1048	Tidak valid
11	0,284	0,5841	Valid
12	0,284	0,4102	Valid
13	0,284	0,1118	Tidak Valid
14	0,284	-,1664	Tidak valid
15	0,284	0,1690	Tidak valid

16	0,284	0,5657	Valid
17	0,284	0,3584	Valid
18	0,284	0,1676	Tidak valid
19	0,284	0,2130	Tidak Valid
20	0,284	0,5628	Valid

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel Kepuasan Kerja terdapat 20 item, berikut ini adalah item valid 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 11, 12, 16, 17, dan 20 sedangkan yang item tidak valid yaitu nomor 6, 10, 13, 14, 15, 18 dan 19.

Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi Kerja

No	rTabel	<i>Coreccted Item Corelation</i>	Keterangan
1	0,284	-,0009	Tidak Valid
2	0,284	0,3640	Valid
3	0,284	0,1428	Tidak Valid
4	0,284	0,4319	Valid
5	0,284	0,4393	Valid
6	0,284	0,3930	Valid
7	0,284	0,7598	Valid
8	0,284	0,3327	Valid
9	0,284	0,2700	Tidak Valid

10	0,284	-0,1674	Tidak valid
11	0,284	0,1248	Tidak Valid
12	0,284	0,5979	Valid
13	0,284	0,4444	Valid
14	0,284	0,7045	Valid
15	0,284	0,6910	Valid
16	0,284	0,7598	Valid
17	0,284	0,2515	Tidak Valid
18	0,284	0,5452	Valid
19	0,284	0,3567	Valid
20	0,284	0,4405	Valid

Berdasarkan tabel 2.2 tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel Motivasi Kerja terdapat 20 item, berikut ini adalah item yang valid 2, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, dan 20 sedangkan item yang tidak valid yaitu nomor 1, 3, 9, 10, 11 dan 17.

Tabel IV.3 Uji Validitas Kinerja

No	rTabel	<i>Coreccted Item Corelation</i>	Keterangan
1	0,284	0,5244	Valid
2	0,284	0,4825	Valid
3	0,284	0,7698	Valid

4	0,284	0,8042	Valid
5	0,284	0,7524	Valid
6	0,284	0,3036	Valid
7	0,284	0,3197	Valid
8	0,284	0,6331	Valid
9	0,284	0,7253	Valid
10	0,284	0,4511	Valid
11	0,284	0,7002	Valid
12	0,284	0,0494	Tidak Valid
13	0,284	0,1350	Tidak Valid
14	0,284	0,0271	Tidak Valid
15	0,284	0,7801	Valid
16	0,284	0,4734	Valid
17	0,284	0,2873	Valid
18	0,284	0,2757	Tidak Valid
19	0,284	0,7801	Valid
20	0,284	0,1405	Tidak Valid

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel Kinerja terdapat 20 item, berikut ini adalah item yang valid 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17 dan 19 sedangkan item yang tidak valid yaitu nomor 12, 13, 14, 18 dan 20.

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha (*Cronbach's c*). Kaidah yang digunakan adalah jika nilai alpha kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 baik.

Adapun hasil uji reliabilitas variabel Kepuasan Kerja diperoleh koefisinsi *Cronbach's Alpha* sebesar $0,6283 > 0,6$ dan termasuk reliabel maka instrument tersebut diterima. Artinya dua puluh item tersebut reliabel sebagai instrument pengumpulan data untuk mengungkapkan Kepuasan Kerja di suatu lembaga organisasi.

Untuk uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar $0,8505 > 0,6$ maka instrumen tersebut sangat reliabel sebagai instrument pengumpulan data untuk mengungkapkan motivasi kerja seseorang.

Sedangkan uji reliabilitas untuk variabel kinerja diperoleh koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar $0,5058 < 0,6$ maka instrumen tersebut kurang baik dan kurang reliabel, yang berarti instrument tersebut kurang baik jika dijadikan instrument untuk mengungkap kinerja pegawai dalam lembaga organisasi.

Tabel IV.4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,6283	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,8505	Reliabel
3	Kinerja	0,5058	Kurang Baik

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi ganda dua predikto dengan menggunakan bantuan SPSS *for Windows* versi 11,5. Karena analisis regresi merupakan statistik parametrik yaitu uji statistik untuk data interval dengan rasio distribusi normal, maka harus dilakukan pengujian asumsi terlebih dahulu. Asumsi yang harus diuji adalah normalitas distribusi data.

Uji normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Variabel yang diuji adalah variabel *dependen* (kepuasan dan motivasi kerja) dan *independen* (kinerja).

Uji normalitas sebaran item menggunakan *Kolmogorof-Smirnov*. Kaidah yang digunakan adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut normal, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak normal (Anwar, 2009: 107).

Tabel IV.5 Uji Normalitas Data

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPUASAN	,117	50	,085	,952	50	,039
MOTIVASI	,122	50	,061	,909	50	,001
KINERJA	,100	50	,200*	,969	50	,206

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Pada tabel di atas, dari uji normalitas yang menggunakan *Kolmogrov Smirnov* dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel X_1 Kepuasan Kerja

Pada variabel Kepuasan Kerja hasil yang diperoleh *Kolmogrov Smirnov* = 0.085 $>$ 0.05 yang berarti sebaran data **normal**.

b. Pada variabel X_2 Motivasi Kerja

Pada variabel Motivasi Kerja hasil yang diperoleh *Kolmogrov Smirnov* = 0.061 < 0.05 yang berarti sebaran data **normal**.

c. Pada variabel Y Kinerja

Pada variabel Kinerja hasil yang diperoleh *Kolmogrov Smirnov* = 200 > 0.05 yang berarti sebaran data **normal**.

Setelah diketahui bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal, maka uji regresi ganda dua prediktor selanjutnya dijadikan metode dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

Regresi digunakan manakala ingin mengetahui bagaimana variabel y dapat diprediksi melalui variabel x. Hasil analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik turunnya skor variabel y dapat dilakukan melalui menaikkan dan menurunkan skor variabel x.

Tabel IV.6 Descriptive Statistic

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	48,1400	4,24750	50
KEPUASAN	43,7600	3,32314	50
MOTIVASI	47,0600	4,40042	50

Dari rata-rata tingkat kinerja (Y) **48,1400** dengan standart deviasi **4,24750**; sedangkan rata-rata kepuasan kerja (X_1) sebesar **43,7600** dengan standart deviasi **3,32314**; serta motivasi kerja (X_2) adalah **47,0600** dengan standart deviasi **4,40042**. Sampel yang diteliti berjumlah **50** orang pegawai.

Tabel IV.7 Corelation

		KINERJA	KEPUASAN	MOTIVASI
Pearson Correlation	KINERJA	1,000	,715	,409
	KEPUASAN	,715	1,000	,258
	MOTIVASI	,409	,258	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	,000	,002
	KEPUASAN	,000	.	,035
	MOTIVASI	,002	,035	.
N	KINERJA	50	50	50
	KEPUASAN	50	50	50
	MOTIVASI	50	50	50

Korelasi kepuasan kerja (X_1) dengan tingkat kinerja **0,715**, antara motivasi (X_2) dan kinerja sebesar **0,409**, sedangkan korelasi antar dua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi sebesar **0,035**.

Tabel IV.8 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,752 ^a	,566	,547	2,85843	1,587

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari auto korelasi. Berdasarkan output diatas skor **Durbin Watson** sebesar **1,587** dengan ukuran angka **D-W** diantara **-2** sampai dengan **+2** yang berarti tidak terjadi auto korelasi.

Tabel IV.9 Anova^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500,001	2	250,001	30,598	,000 ^a
	Residual	384,019	47	8,171		
	Total	884,020	49			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan output diatas dimana tingkat signifikansi **0,000** yang jauh lebih rendah dari alpha sebesar **0,05** maka **H₀** ditolak dan **H_a** diterima karena kesalahan untuk menolak **H₀** mendekati **0%**, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi ini, yaitu variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa antara variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dengan kinerja ada hubungan linier.

Tabel IV.10 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,675	6,213		,109	,914		
	KEPUASAN	,835	,127	,653	6,565	,000	,934	1,071
	MOTIVASI	,232	,096	,241	2,418	,020	,934	1,071

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4.10 menunjukkan **T_{hitung}** yang pada kolom Kepuasan Kerja sebesar **6,565** dan pada kolom Motivasi Kerja sebesar **2,418** dengan signifikansi **0,0000** maka **H₀** dapat ditolak. Hal ini mengandung pengertian tinggi rendahnya tingkat

kinerja juga ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja

Sedangkan uji multikolinieritas dapat diketahui dari skor *Tolerance* dan **VIF**.

Apabila skor **VIF** (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka **1** dan mempunyai angka *Tolerance* mendekati membuktikan bahwa model tersebut terbebas dari multikolinieritas. Artinya tidak diketemukan korelasi yang tinggi antar variabel independent. **VIF** Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja sebesar **1,071** dan angka *tolerance* sebesar **0,934**.

Tabel IV.11 Coefficient Correlation

Coefficient Correlations^a

Model		MOTIVASI	KEPUASAN
1	Correlations	MOTIVASI	1,000
		KEPUASAN	-,258
	Covariances	MOTIVASI	,009
		KEPUASAN	-,003

a. Dependent Variable: KINERJA

Output tabel **4.11** diatas menunjukkan koefisien antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja adalah **-0,258**. Skor ini lebih kecil dibanding **0,5** yang berarti terbebas dari multikolinieritas. Artinya, tidak diketemukan korelasi yang tinggi antar variabel independent.

B. PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji Hipotesis I

Ha : Ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja

Pengujian hipotesis pertama menggunakan uji Regresi ganda dua prediktor seperti yang di paparkan pada bab sebelumnya.

Tabel IV.12 Descriptive Statistics Uji Hipotesis I

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	48,1400	4,24750	50
KEPUASAN	43,7600	3,32314	50
MOTIVASI	47,0600	4,40042	50

Dari output **tabel 4.13 Descriptive Statistic** menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian ini sebesar 50. Skor rata-rata variabel Kepuasan Kerja sebesar **43,7600** dengan *standart deviation* sebesar **3,32314**. Sementara skor rata-rata variabel Kinerja adalah **48,1400** dengan *standart deviation* sebesar **4,24750**.

Tabel IV.13 Corelation Uji Hipotesis I

Correlations				
		KINERJA	KEPUASAN	MOTIVASI
Pearson Correlation	KINERJA	1,000	,715	,409
	KEPUASAN	,715	1,000	,258
	MOTIVASI	,409	,258	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	,000	,002
	KEPUASAN	,000	.	,035
	MOTIVASI	,002	,035	.
N	KINERJA	50	50	50
	KEPUASAN	50	50	50
	MOTIVASI	50	50	50

Tabel 4.13 menunjukkan nilai koefisiensi korelasi antara variabel Kepuasan Kerja dan variabel Kinerja adalah **0,715** dengan tingkat signifikansi sebesar **0,000**. Karena nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

2. Uji Hipotesis II

H_a : Ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja

Tabel IV.14 Descriptive Statistic

	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	48,1400	4,24750	50
KEPUASAN	43,7600	3,32314	50
MOTIVASI	47,0600	4,40042	50

Dari output **tabel 4.14 Descriptive Statistic** menunjukkan bahwa jumlah sampel penelitian ini sebesar 50. Skor rata-rata variabel Motivasi Kerja sebesar **47,0600** dengan *standart deviation* sebesar **4,40042**. Sementara skor rata-rata variabel Kinerja adalah **48,1400** dengan *standart deviation* sebesar **4,24750**.

Tabel 4.15 Correlations

		KINERJA	KEPUASAN	MOTIVASI
Pearson Correlation	KINERJA	1,000	,715	,409
	KEPUASAN	,715	1,000	,258
	MOTIVASI	,409	,258	1,000
Sig. (1-tailed)	KINERJA	.	,000	,002
	KEPUASAN	,000	.	,035
	MOTIVASI	,002	,035	.
N	KINERJA	50	50	50
	KEPUASAN	50	50	50
	MOTIVASI	50	50	50

Tabel 4.15 menunjukkan nilai koefisiensi korelasi antara variabel Motivasi Kerja dan variabel Kinerja adalah **0,409** dengan tingkat signifikansi sebesar **0,002**. Karena nilai signifikansinya $< 0,05$ maka H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

3. Uji Hipotesis III

H_a : Ada Hubungan Antara Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja

Tabel IV.16 Descriptive Statistics

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
KINERJA	48,1400	4,24750	50
KEPUASAN	43,7600	3,32314	50
MOTIVASI	47,0600	4,40042	50

Dari rata-rata tingkat kinerja (Y) **48,1400** dengan standart deviasi **4,24750**; sedangkan rata-rata kepuasan kerja (X_1) sebesar **43,7600** dengan standart deviasi **3,32314**, serta motivasi kerja (X_2) adalah **47,0600** dengan standart deviasi **4,40042**. Sampel yang diteliti berjumlah **50** orang pegawai.

Tabel IV.17 Anova^b

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500,001	2	250,001	30,598	,000 ^a
	Residual	384,019	47	8,171		
	Total	884,020	49			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KEPUASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan output diatas dimana tingkat signifikansi **0,000** yang jauh lebih rendah dari alpha sebesar **0,05** maka **H₀** ditolak dan **H_a** diterima karena kesalahan untuk menolak **H₀** mendekati **0%**, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai. Selain itu, hasil ini juga menunjukkan bahwa antara variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dengan kinerja ada hubungan linier.

C. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti ada hubungan antara Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kota Probolinggo. Selain itu dari signifikansi $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwasanya Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat memprediksi tingkat kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja maka tingkat kinerja pun akan semakin tinggi pula.

Selain itu perolehan korelasi kepuasan kerja sebesar 0,715 dan motivasi kerja sebesar 0,409. Hal tersebut menandakan bahwasanya tingkat kepuasan kerja 71% berhubungan terhadap tingkat kinerja pada pegawai kementrian kota probolinggo. Sedangkan untuk motivasi sebesar 40% berhubungan dengan tingkat kinerja pada pegawai kementrian kota probolinggo.

Porsentase tertinggi di diperlihatkan oleh kepuasan kerja, dimana para pegawai puas dengan pekerjaan tersebut, kompensasi dan gaji, hubungan dengan

rekan kerja, kondisi kerja, dan sistem pengawasan dan kepemimpinan yang merupakan dimensi dari kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya di kementerian Agama para pegawainya sudah mendapatkan kepuasan kerja yang dibutuhkan oleh pegawainya. selain itu dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi para pegawai mempunyai keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, hadir ditempat kerja tepat waktu dan mencapai targetan yang telah ditentukan. Keinginan pegawai tersebut termasuk dalam dimensi motivasi kerja, jadi dapat diambil kesimpulan bahwasanya kepuasan kerja berhubungan dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dyah Aruning Puspita dalam JABM vol.14 ,no.2, Agustus 2007, yaitu dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Ogranisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Farmasi RSUD dr Soebandi Jember, mendapatkan hasil analisis regresi terbukti bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Para karyawan intalasi farmasi RSUD dr. Soebandi sudah merasa puas dengan kompensasi dan perhatian yang diterimanya. Hal ini tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi ataupun tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu, motivasi juga mempengaruhi karyawan. Mereka mempunyai motivasi bekerja yang tinggi.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya kepuasan kerja dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut sudah dibuktikan pada penelitian ini dan penelitian sebelumnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui proses analisis regresi ganda dua preidiktor diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada hubungan signifikan antara dimensi kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja di Kementerian Agama Kota Probolinggo. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa dimensi kepuasan kerja dan motivasi kerja ada hubungan dengan kinerja di Kementerian Agama Kota Probolinggo. **Diterima.**
2. Ada hubungan antara dimensi kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Probolinggo. **diterima**
3. Ada hubungan antara dimensi motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Probolinggo. **diterima**

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari pembahasan tentang, masalah ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Kepada pimpinan Kementerian Agama Kota Probolinggo perlu memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Karena dengan memperhatikan kepuasan kerja pegawai, para pegawai dapat bekerja dengan lebih semangat dan akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang ditunjukkan

oleh para pegawainya. Selain itu juga kepada bapak pemimpin juga lebih memotivasi atau memberikan motivasi bekerja kepada pegawainya agar menambahkan atau meningkatkan kinerja para pegawai di Kementerian Agama Kota Probolinggo.

2. Bagi subyek peneitian, untuk lebih termotivasi dalam bekerja, karena dengan meningkatkan motivasi kerja akan dapat membantu yang bersangkutan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja serta demi tercapainya tujuan atau visi dan misi intansi atau lembaga organisasi yang bersangkutan.
3. Peneliti menyadari bahwa masih banyak keterbatasan yang dimiliki diantaranya masih banyak terdapat aitem kuisoner yang tidak valid, disebabkan pertanyaan yang agak bias dan pengaruh variabel yang tidak relevan seperti suasana hati responden, kondisi dan situasi di Kementerian Agama Kota Probolinggo yang lagi sibuk dengan banyaknya pekerjaan. Oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti kembali item yang akan diujikan agar kesalahan pada penelitian ini bisa lebih diperbaiki.