

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pembangunan merupakan proses perubahan yang sangat penting bagi perusahaan untuk mewujudkan keberhasilan suatu organisasi. Begitu juga dengan perkoperasian yang dilaksanakan secara terorganisasi dalam menumbuh kembangkan koperasi. Koperasi perlu dikelola secara terarah dimaksudkan untuk mengembangkan kegiatan usaha dan berperan penting dalam kehidupan bermasyarakat khususnya dalam perekonomian nasional. Dalam Undang-Undang No.25 Tahun 1992 menjelaskan tujuan koperasi yaitu memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Keberadaan koperasi sekarang ini masih diperhitungkan oleh berbagai pihak diantaranya pemerintah dan masyarakat. Meskipun demikian, koperasi tetap eksis berdiri di tengah kondisi krisis perekonomian Indonesia. Selain itu koperasi juga berkembang di berbagai wilayah Indonesia disaat banyaknya persaingan badan usaha yang beroperasi. Perubahan-perubahan yang mungkin terjadi dalam kurun waktu yang singkat maupun waktu yang panjang. Salah satu hal untuk mengatasi mengantisipasi kejadian-kejadian yang tidak diharapkan diperlukan peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan (F.X Juliantoro 2010)

Pada dasarnya pendekatan sumber daya manusia menekankan pada pendapat, bahwa manusia adalah titik pusat dari segala keberhasilan setiap usaha yang akan dilakukan. Sehingga tenaga manusia baik pikiran, kreatifitas dan daya cipta yang merupakan cerminan untuk manusia, harus dapat diupayakan serta digunakan seoptimal mungkin, Dalam pengelolaan perusahaan atau instansi dibutuhkan tenaga yang ahli dan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Di samping itu, juga diperlukan tenaga yang memiliki kreativitas, ketekunan dan ketrampilan (Handoko, 2012)

Koperasi berkembang dengan memperluas kegiatan usahanya dalam berbagai bidang, diantaranya dalam bidang produksi, pendistribusian barang dan jasa, jasa simpan pinjam, kerajinan hasil karya masyarakat. Koperasi perlu memperhatikan pelayanan yang prima kepada anggota. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan.

Setiap anggota dari suatu perusahaan mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan

kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Motivasi kerja adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Malthis dan Jackson, 2012)

Koperasi Budhi Luhur Wonosalam merupakan koperasi yang bergerak dalam usaha pembelian susu sapi perah di wilayah Kecamatan Wonosalam. Kinerja karyawan Koperasi Budhi Luhur Wonosalam yang menurun itu dilihat dari kualitas pekerjaan dalam melakukan pekerjaan kurang sesuai dengan anggaran dasar, anggaran rumah tangga, dan peraturan di koperasi misalnya banyak program kerja yang belum tercapai, laporan pelaksanaan tugas dan laporan keuangan koperasi. Secara kuantitas dilihat dalam pelaporan pertanggung jawaban koperasi per desember 2019 masih terdapat kekliruan dalam laporan keuangannya. Komunikasi antara karyawan kurang terjalin dengan baik. Karyawan bagian kebag susu, kebag pakan dan kebag administrasi dalam penyelesaian laporan keuangan belum berjalan teratur setiap bulan, laporan dikerjakan 3 bulan sekali, laporan yang masih belum dapat diselesaikan dan

diserahkan sesuai batas waktu yang ditentukan. Dari sisi kualitas pekerjaan masih banyak kesalahan dalam pengerjaan laporan. Hal inilah yang mengindikasikan kinerja pegawai belum optimal, Kinerja karyawan yang belum optimal dapat ditandai beberapa diantaranya dengan adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat masuk kantor keterlambatan karyawan diduga disebabkan oleh waktu jam kerja kantor yang masih bergantung pada penyeteroran susu oleh anggota/peternak koperasi, karyawan yang sering menunda-nunda tugasnya atau bahkan karyawan yang melalaikan tugasnya. Adanya karyawan yang mempunyai kinerja rendah akan mengakibatkan koperasi sulit mencapai tujuan yang diharapkan. Dibawah ini merupakan skala penilaian dari kinerja karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Skala Nilai Penilaian Kinerja

No	Nilai	Kata Sifat
1	< 81 %	Amat Baik
2	61 % – 80 %	Baik
3	41 % – 60 %	Cukup
4	21 % – 40 %	Buruk
5	< 20 %	Sangat Buruk

Sumber : Peraturan Menteri Negara Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No.20/per/M.KUKM/XI/2008)

Tabel 1.3 Di bawah ini adalah tabel yang menunjukkan gambaran bagaimana kinerja yang ada di Koperasi Budhi Luhur Wonosalam selama periode 2018-2019 yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 2.2 Kinerja karyawan Koperasi Budhi Luhur Wonosalam 2018-2019  
(dalam satuan %)

No	Indikator	2018	2019
1.	Pendapatan Jasa	88,2	69,6
2	Cadangan Sisa Hasil Usaha	32,5	26.2
3	Partisipasi Anggota unit Simpan Pinjam	91,50	87,2
4	Pendapatan Simpan Pinjam	95,4	88,2
5	Jumlah Anggota	95	80

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa pendapatan jasa dari tahun 2018 sampai tahun 2019 sebesar 88,2 %. Menurun 69,6%, Cadangan Sisa Hasil Usaha tahun 2018 sebesar 32,5% tahun 2019 menjadi 26.2 %, Partisipasi Anggota unit Simpan Pinjam tahun 2018 sebesar 91,50^ dan mengalami penurunan di tahun 2019 menjadi 87,2%, pendapatan simpan pinjam tahun 208 sebesar 95,4%, tahun 2019 turun menjadi 88,2% dan jumlah anggota tahun 2018 sebesar 95 % tahun 2019 turun menjadi 85%.

Penurunan kinerja diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi anggota, motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu (Wibowo, 2014). Rendahnya motivasi pengurus terlihat dari gaji yang diterima selama ini belum sesuai dengan UMK Jombang, rendahnya keterpaduan antara ketua dan pengurus lain, ini terlihat dalam kepengurusan koperasi tetap tidak ada perubahan, kurangnya rasa berbagi informasi antar pengurus, kondisi kerja yang tidak nyaman, ini terlihat peralatan komputer yang sering rusak, selain itu kurangnya

perhatian ketua atas keberhasilan pekerjaan, dan rendahnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja merupakan unsur yang sangat diharapkan oleh karyawan karena apabila dalam pekerjaannya karyawan merasa puas, maka kepuasan kerja kemungkinan besar akan memberi manfaat baik dari dalam karyawan maupun dalam suatu perusahaan tempat karyawan bekerja. Karyawan sebagai pelaksana, kepuasan yang dirasakan merupakan motivasi untuk bekerja lebih giat, oleh karena itu kepuasan kerja merupakan unsur yang harus ada didalam organisasi. Permasalahan kepuasan kerja dalam suatu organisasi berdampak terhadap motivasi karyawan yang berakibat terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pengurus Koperasi Budhi Luhur Wonosalam”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka untuk memperoleh gambaran yang jelas, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Budhi Luhur Wonosalam?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Budhi Luhur Wonosalam?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Budhi Luhur Wonosalam
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Budhi Luhur Wonosalam

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan, khususnya dalam hal pengaruh Motivasi Kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pengurus Koperasi

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Koperasi untuk lebih mengembangkan organisasi Koperasi Susu Budhi Luhur Wonosalam.

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1  
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Riska Ayu Pramesthi (2017)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Kecamatan Sumpersari Jember	Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengurus	Regresi Linier	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Apriliza (2016)	Pengaruh motivasi pengurus terhadap kinerja Karyawan koperasi	Motivasi pengurus dan kinerja Karyawan koperasi	Analisis regresi linier	bentuk persamaan regresi teruji adanya pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Selain itu juga di dapat koefisien determinasi sebesar 62,88%
3	<i>Dien Mardiana</i>	Pengaruh pemberian motivasi	pemberian motivasi	Analisis regresi	motivasi tidak berpengaruh



	<i>Yulianti</i> (2015)	terhadap kinerja Karyawan pada koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan	dan Kinerja	linier	signifikan terhadap kinerja pegawai
4	I Wayan Juniantara (2015)	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar	Motivasi Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan	analisis regresi	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
5	Kuldip Singh (2015)	Pengaruh Kualitas Layanan Internal terhadap Kinerja Pekerjaan: Studi Kasus Departemen Kepolisian Kerajaan	Kualitas Layanan pada Kinerja Pekerjaan	Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas layanan internal berkorelasi positif dengan kinerja pekerjaan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang hubungan

					antara kualitas layanan internal dan kinerja pekerjaan di sektor publik. Temuan penelitian ini dapat membantu sektor publik untuk meningkatkan kualitas layanan internal dan pengaruhnya terhadap kinerja pekerjaan
--	--	--	--	--	---

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Motivasi Kerja

#### 1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja sering dipakai untuk menyebutkan motivasi dalam lingkungan kerja. Dalam manajemen sering dipakai untuk menerangkan motivasi yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Batasan motivasi sebagai proses dimana perilaku digerakkan dan diarahkan. Batasan tersebut bisa diartikan bahwa motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Dapat pula diartikan sebagai keadaan menjadi motif. Batasan ini menyebabkan motivasi kerja yang dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja (Yukl, 2005) dalam As'ad (2014)

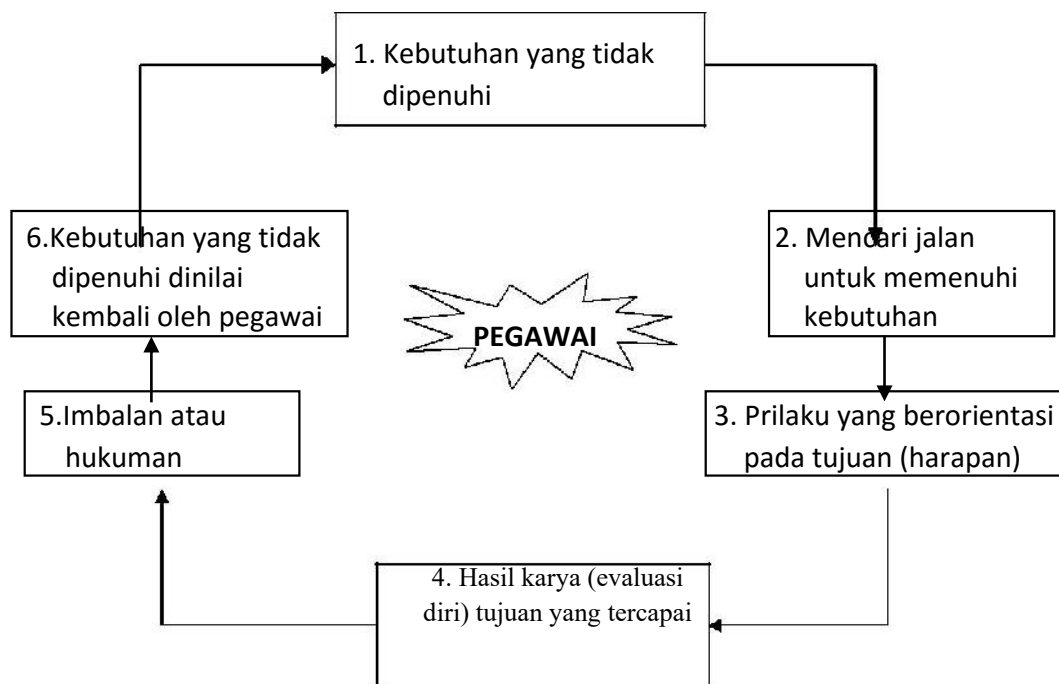
Menurut Wibowo (2014) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Pengertian diatas dapat menerangkan mengapa seorang karyawan bersedia melakukan suatu pekerjaan pada suatu lembaga. Kesediaan ini tentu karena ada dorongan, motif atau perangsang dalam diri seorang karyawan. Lebih konkrit lagi, bahwa dorongan atau motif itu berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seorang karyawan yang dipenuhi dengan cara bekerja. Menurut Handoko (2012) pandangan sistem mengenai motivasi dalam organisasi bahwa motivasi kerja seorang karyawan sebagai suatu sistem yang terdiri dari elemen-elemen yang berhubungan dan bergantung antara yang satu dengan yang lainnya, tetapi bila berbagai elemen tersebut berinteraksi maka akan membentuk suatu kesatuan yang menyeluruh. Motivasi kerja seorang karyawan akan terbangun oleh lingkungan kerja secara internal dan eksternal, jika lingkungan kerja mendukung, akan membuat kinerja karyawan meningkat dalam memberikan kualitas pelayanan.

Motivasi secara sederhana dapat diartikan “Motivating” yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan (Siagian, 2012). Sedangkan

pendapat lain mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (Winardi, 2012).

Pandangan sistem mengenai motivasi ini memberikan manajer suatu cara dalam memandang motivasi para karyawan sebagai suatu keseluruhan dan sebagian bagian dari pengarahan dan pengembangan organisasi. Menurut Hasibuan (2012) proses motivasi dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1. Proses Motivasi

Sumber : Proses Motivasi (Hasibuan, 2012)

Pelaksanaan motivasi memerlukan penerapan prinsip-prinsip motivasi, yang menurut Hasibuan (2012) dibedakan sebagai berikut. Prinsip mengikut sertakan bawahan. Diberi kesempatan dalam memberikan ide-ide, gagasan- gagasan, pembuatan keputusan-keputusan,

para pegawai mereka ikut bertanggung jawab dan disiplin kerja meningkat.

## 2. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) indikator motivasi kerja yaitu :

- a. Gaji (*salary*). Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- 1) Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.
- 2) Ketepatan pembayaran gaji.
- 3) Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- 4) Selalu ditinjau kembali.
- 5) Mencapai sasaran yang diinginkan.
- 6) Mengangkat harkat kemanusiaan.

- 7) Berpijak pada peraturan yang berlaku.
- b. Kebijakan dan Administrasi. Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai
- c. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja
- d. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi.

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performace yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. Teknik pemerdayaan pekerjaan dapat dijadikan sebagai sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja

- e. Peluang untuk maju. Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja
- f. Pengakuan atau penghargaan (recognition). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan

terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik di mana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya).

- g. Keberhasilan (achievement). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.



h. Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar.

### **2.2.2 Kepuasan Kerja**

#### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Robbins dan Judge (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2012) merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik

mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Menurut Wijono (2012), kepuasan kerja merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, karena ketidakpuasan kerja pada karyawan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian dan hubungan sosial karyawan.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi.

## 2. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2012 ) sebagai berikut :

1. Kenaikan jabatan  
Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
2. Rekan kerja  
Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
3. Pengawasan  
Bagi karyawan supervisor dianggap sebagai figur ayah bagi karyawan

dan atasannya supervisi yang buruk dapat berakibatkan absensi dan *turn over*

### 2.2.3 Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi atau organisasi, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan- kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab.

Menurut Malthis dan Jackson (2012), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan hasil akhir seseorang dalam melaksanakan tugasnya selama periode tertentu yang dapat diukur berdasarkan ukuran yang berlaku dalam organisasi tersebut.

## 2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2013), ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan di dapat dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

Malik dan Ghafoor (dalam Golung, 2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya tergantung pada banyak faktor seperti motivasi kerja karyawan, kepuasan karyawan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, keamanan kerja, struktur organisasi dan lain-lain

## 3. Indikator kinerja

Indikator kinerja menurut Robbins, (2012) sebagai berikut:

### a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

f) Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

#### **2.2.4 Pengaruh Antar Variabel**

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja

Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2012). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan,

namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Penelitian Apriliza (2016) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

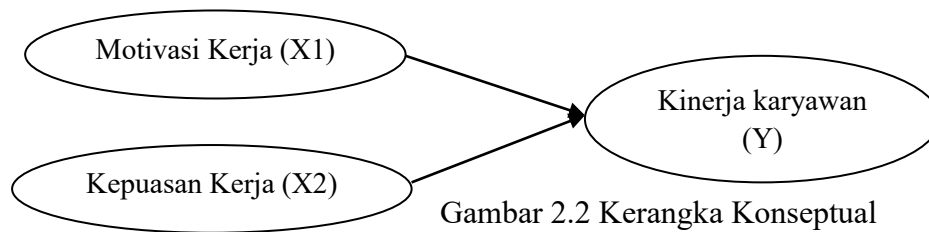
## 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2012) pengaruh kepuasan terhadap komitmen organisasi akan berdampak pada kinerja. Bagi manajemen organisasi tetap penting untuk mengusahakan hubungan yang positif antara kepuasan dengan produktivitas kerja, meskipun hal ini tidak mudah. Menurut Robbins (2012) apabila data kepuasan dan kinerja semua organisasi dikumpulkan secara keseluruhan, menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang terpuaskan lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan. Penelitian Riska Ayu Pramesthi (2017) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

### 2.3 Kerangka Konseptual

Proses motivasi yang menunjukkan kebutuhan yang tidak terpuaskan akan meningkatkan tegangan dan memberikan dorongan pada seseorang dan menimbulkan perilaku. kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja. Kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interaksi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung. Bila seseorang

termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi, dengan demikian kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan apa yang telah diuraikan dalam kerangka penelitian maka dapat ditetapkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H<sub>1</sub> : Semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan

H<sub>2</sub> : Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018)

Penelitian termasuk penelitian *explanatory*. Menurut Singarimbun dan Effendi (2016) bahwa penelitian explanatory adalah penelitian yang menjelaskan pengaruh antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Adapun populasi dan sampel semua anggota Koperasi Budhi Luhur Wonosalam sebanyak 32 Orang, dengan metode pengumpulan data observasi, angket, wawancara dan dokumentasi dan analisis data dengan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan uji t.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

Populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi



adalah semua karyawan Koperasi Budhi Luhur Wonosalam sebanyak 32 anggota.

### **3.2.2 Sampel**

Sampel menurut Arikunto (2018), adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian ini sebanyak 32 anggota. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel sampling jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018)

### **3.3. Definisi Operasional Variabel**

#### **1. Motivasi (X1)**

Adalah dorongan kekuatan dari dalam maupun dari luar untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya diukur melalui indikator yaitu (Sedarmayanti, 2013) :

- a) Gaji, sejumlah uang yang diterima untuk mencukupi kebutuhan
- b) Kebijakan dan Administrasi. Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c) Kondisi kerja. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja
- d) Pekerjaan itu sendiri, memiliki kesempatan untuk belajar

- e) Peluang untuk maju. Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- f) Pengakuan atau penghargaan (recognition). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai
- g) Keberhasilan (achievement). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan.
- h) Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima

Indikator hubungan kerja tidak dipergunakan karena sudah digunakan pada indikator kepuasan kerja

#### 1) Kepuasan Kerja (X2)

Harapan karyawan terhadap pekerjaannya, meliputi tiga indikator yaitu (Robins and Judge, 2012):

##### a) Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

##### b) Rekan kerja

Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja

##### c) Pengawasan

Adanya pengawasan untuk menyelesaikan permasalahan kerja

Indikator kerja itu sendiri dan bayaran tidak dipergunakan dalam variabel kepuasan kerja karena memiliki kesamaan dengan variabel motivasi kerja.

## 2. Kinerja karyawan (Y)

Merupakan *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan dalam periode waktu tertentu. Kinerja diukur dengan indikator sebagai berikut (Robins, 2012) :

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan Waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian
- f) Komitmen kerja

**Tabel 3. 1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Item pernyataan	Sumber
<b>Motivasi (X<sub>1</sub>)</b>	1. Gaji	Gaji yang diterima sesuai Upah Minimal Kabupaten	Sedarmayanti (2013)
	2. Kebijakan dan Administrasi	Koperasi memiliki kebijakan yang jelas	
	3. Kondisi kerja	Peralatan kerja pada koperasi cukup memadai	
	4. Pekerjaan itu sendiri	Karyawan merasa memiliki kesempatan untuk belajar	
	5. Peluang untuk maju	Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki	

	6. Pengakuan atau penghargaan (recognition)	Koperasi memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	
	7. Keberhasilan (achievement)	Karyawan menginginkan keberhasilan dalam bekerja	
	8. Tanggung jawab	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam bekerja	
<b>Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	1. Kenaikan jabatan	a) Adanya kesempatan untuk kenaikan jabatan kepada semua karyawan b) Karyawan yang berpengalaman diprioritaskan untuk dipromosikan	Robins and Judge, (2012)
	2. Rekan kerja	c) Rekan kerja yang saling mendukung dalam penyelesaian pekerjaan d) Rekan kerja yang selalu membantu jika mengalami kesulitan dalam pekerjaan	
	3. Pengawasan	e) Adanya pengawasan untuk menyelesaikan permasalahan kerja	
	1. Kualitas	a) Saya mampu bekerja dengan sempurna	Robbins (2012)
	2. Kuantitas	b) Saya mampu bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan koperasi	
Kinerja karyawan (Y)	3. Ketepatan Waktu	c) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
	4. Efektifitas	d) Saya dapat menggunakan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) seperlunya	

	5. Kemandirian	e) Saya dapat bekerja sesuai tugas yang diberikan	
	6. Komitmen kerja	f) Saya bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan koperasi	

### 3.4. Skala Pengukuran

Pengukuran angket dengan menggunakan skala likert point 5. Ciri khas dari skala likert adalah bahwa makin tinggi nilai yang diperoleh oleh seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin di teliti oleh peneliti.

Jawaban dari responden yang bersifat kualitatif dikuantitatifkan, dimana jawaban untuk pertanyaan diberi nilai sebagai berikut:

- a. Untuk jawaban (a) diberi nilai 5, Sangat Setuju.
- b. Untuk jawaban (b) diberi nilai 4, Setuju.
- c. Untuk jawaban (c) diberi nilai 3, Netral.
- d. Untuk jawaban (d) diberi nilai 2, Tidak Setuju.
- e. Untuk jawaban (e) diberi nilai 1, Sangat Tidak Setuju.

### 3.5. Jenis dan Sumber Data

#### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya dan mempunyai kaitan erat dengan masalah yang diteliti. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (angket), dan pengamatan langsung (observasi).

#### 2. Data Sekunder

Yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan.

### **3.6. Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini ada beberapa cara yang digunakan peneliti dalam proses pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan juga dokumentasi.

Berikut akan dijabarkan beberapa cara tersebut:

- a. Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
- b. Angket merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menjawab sebuah pilihan jawaban secara sistematis dan berlandaskan pada tujuan penyelidikan.
- c. Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dari perusahaan meliputi jumlah karyawan, target produksi, profil perusahaan, artikel, majalah dan internet yang memiliki relevansi dengan penelitian

### **3.6. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan (kesalahan) suatu instrumen Arikunto (2016). Instrumen yang valid atau tepat dapat digunakan untuk mengukur obyek yang ingin diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana

suatu alat pengukur itu mengukur suatu data agar tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud agar tercapai kevalidannya.

Cara yang dipakai untuk tingkat kevalidan adalah dengan validitas internal, yaitu untuk menguji apakah terdapat kesesuaian antara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas yaitu dengan menggunakan analisis butir, artinya menghitung korelasi antara masing-masing butir dengan skor total (skor yang ada) dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*, rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X - (\sum X)^2/n)\} \{n(\sum Y - (\sum Y)^2/n)\}}}$$

Dimana : r = korelasi

X = skor item X

Y = total item Y

n = banyaknya sampel dalam penelitian

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2017), dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Perhitungan rumus tersebut menggunakan bantuan SPSS versi 22,0. bila hasil uji kemaknaan  $r$  menunjukkan  $r$ -hitung  $> 0,3$ , item pernyataan dinyatakan valid. Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 32 responden.

Tabel 3.2 Hasil Pengujian Validitas

No item	Variabel	r hitung	r kritis	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,867	0,3	valid
2		0,759	0,3	valid
3		0,896	0,3	valid
4		0,759	0,3	valid
5		0,857	0,3	valid
6		0,774	0,3	valid
7		0,831	0,3	valid
8		0,871	0,3	valid
1	Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,893	0,3	valid
2		0,822	0,3	valid
3		0,859	0,3	valid
4		0,898	0,3	valid
5		0,825	0,3	valid
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,838	0,3	valid
2		0,758	0,3	valid
3		0,747	0,3	valid
4		0,736	0,3	valid
5		0,884	0,3	valid
6		0,669	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 3.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $> 0,3$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid



## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu ukur dapat dipercaya atau diandalkan, pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh di analisis dengan teknik tertentu, hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown. Rumus yang digunakan adalah

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^L S^2}{St^2} \right]$$

dengan :

R11 adalah koefisien reliabilitas

N adalah banyaknya butir soal

$S_i^2$  adalah varian skor soal ke-i

$St^2$  adalah varians skor total

Untuk mengetahui reliabel atau tidak suatu instrumen pengambilan data suatu penelitian dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien reliabilitas. Nilai koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien tersebut mendekati 1, maka instrumen tersebut semakin reliabel. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pernyataan tersebut reliabel, apabila nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6. (Arikunto, 2016).

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,934	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,910	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,863	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.7.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2018) metode deskriptif adalah metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Analisa deskriptif dipergunakan untuk mengetahui frekuensi dan variasi jawaban terhadap item atau butir

pernyataan dalam angket, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$\frac{\text{Nilai Skor tertinggi} - \text{nilai skor terendah}}{\text{Jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

Rentan interval skor yaitu 0,8, artinya kriteria kategori jawaban responden dengan rentan nilai 0,8 maka ditentukan skala intervalnya dengan cara sebagai berikut:

- 1,0 – 1,8 = Rendah sekali
  - <1,8 - 2,6 = rendah
  - <2,6 - 3,4 = Cukup
  - <3,4 - 4,2 = Tinggi
  - <4,2 - 5,0 = Sangat Tinggi
- Sumber : (Sudjana, 2009)

### 3.7.2. Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa analisis regresi berguna untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variable independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dan Motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan Regresi Berganda tersebut menggunakan rumus (Sugiyono, 2017):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y	= kinerja karyawan
a	= Konstanta
b <sub>1</sub>	= Koefisien regresi Motivasi kerja
b <sub>2</sub>	= Koefisien regresi kepuasan kerja
X <sub>1</sub>	= Motivasi kerja
X <sub>2</sub>	= Kepuasan Kerja
€	= Standar error

### 3.7.3. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas Data

Metode normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2015). Dasar pengambilan keputusannya :

- (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### 2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada dua atau lebih variabel  $x$  yang memberikan informasi yang sama tentang variable  $Y$ . Kalau  $X_1$  dan  $X_2$  berkolinearitas, berarti kedua variabel cukup diwakili satu variable saja. Memakai keduanya merupakan inefisiensi. (Simamora, 2011)

Ada beberapa metode untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, diantaranya :

- (a) Dengan menggunakan antar variabel independen. Misalnya ada empat variabel yang diuji dikorelasikan, hasilnya korelasi antara  $X_1$  dan  $X_2$  sangat tinggi, dapat disimpulkan bahwa telah terjadi multikolinearitas antara  $X_1$  dan  $X_2$ .
- (b) Disamping itu untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat juga dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance value*  $< 0,01$  atau  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas. Dan sebaliknya apabila *tolerance value*  $> 0,01$  atau  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. (Simamora, 2011)

### 3) Uji Autokorelasi

Istilah autokorelasi dapat didefinisikan sebagai korelasi antar sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk dapat mendeteksi adanya autokorelasi dalam situasi tertentu, biasanya memakai uji *Durbin Watson*, dengan keputusan nilai *durbin watson* diatas nilai  $d_U$  dan kurang

dari nilai  $4-dU$ ,  $du < dw < 4-du$  dan dinyatakan tidak ada otokorelasi. (Simamora, 2011)

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2015). Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik dan populasi pada bidang regresi tidak konstan gejala ini ditimbulkan dari perubahan-perubahan situasi yang tidak tergambar dalam model regresi. Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011: 139-143)

#### 3.7.4. Pengujian Hipotesis Uji t Atau Uji Parsial

##### a. Membuat formulasi hipotesis

Artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen ( X ) terhadap variabel dependen ( y ).

##### b. Menentukan level signifikansi dengan menggunakan 0,05 atau 5 %

##### c. Mengambil keputusan

- Jika  $t_{sig} \leq \alpha = 0,05$  , maka hipotesis diterima

- Jika  $t_{sig} > \alpha = 0,05$  , maka hipotesis ditolak

### 3.7.5. Koefisien Diterminasi ( $R^2$ )

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  terletak antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Perhitungan nilai koefisien deteminasi ini diformulasikan sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{SSe}{SSt} \quad (\text{Ghozali, 2015})$$

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.