



**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.
BANK SUMUT CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RIDHO ADHA

NPM : 1515310543

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RIDHO ADHA
NPM : 1515310543
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT
CABANG BINJAI

MEDAN, OKTOBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

PEMBIMBING I

(ABDI SETIAWAN, S.E, M.Si)

PEMBIMBING II

(SURYA ASIH, SE. M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RIDHO ADHA
NPM : 1515310543
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT
CABANG BINJAI

MEDAN, OKTOBER 2019



NURAFRINA SIRIGAR, S.E., M.Si

ANGGOTA - I

(ABDI SHTAWAN, S.E, M.Si)

ANGGOTA - II

(SURYA ASIH, SE. M.Si)

ANGGOTA - III

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, BA., MSC)

ANGGOTA - IV

(EMI WAKHYUNI, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ridho Adha
NPM : 1515310543
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT
CABANG BINJAI

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Oktober 2019

Yang membuat pernyataan



(Ridho Adha)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ridho Adha

Tempat/Tanggal lahir : Tj. Leidong, 05 Mei 1996

NPM : 1515310543

Fakultas : Sosial Sains

Program Studi : Manajemen

Alamat : Perum. Sri Gunting Blok J No. 18 Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan ~~se~~perlunya.

Medan, Oktober 2019

Yang membuat pernyataan



(Ridho Adha)

Telah Diperiksa oleh LPMU
dengan Plagiarisme...53...%

Medan, 28 OKTOBER 2019

FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau



Medan, 28 Oktober 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RIDHO ADHA
Tempat/Tgl. Lahir : Tanjung Leidong / 5 Mei 1996
Nama Orang Tua : RUSLAN NASUTION
N. P. M : 1515310543
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085762383395
Alamat : Medan Sunggal

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	0
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Uang kuliah Rp 3.750.000
5.850.000

28/10/19
M Adha

Ukuran Toga : M

Diketahui/Ditetujui oleh :

Surya Nifa, S.H., M.Hum.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

RIDHO ADHA
1515310543

1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

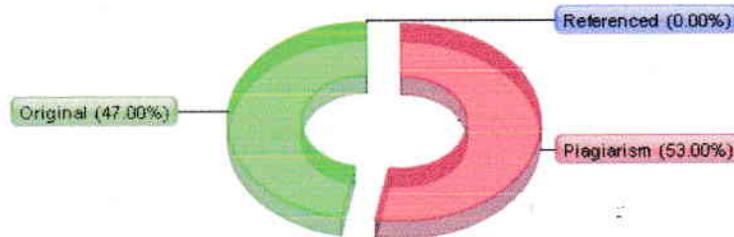
Analyzed document: 26/10/2019 08:28:17

"RIDHO ADHA_1515310543_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

- 52 wrds: 8953 <http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/62614/Appendix.pdf?sequence=1&i...>
- 46 wrds: 9746 <https://docobook.com/skripsi-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-pegawai-di.html>
- 39 wrds: 6752 http://eprints.walisongo.ac.id/3686/5/102411156_Bab4.pdf

other Sources:]

Processed resources details:

233 - Ok / 49 - Failed

other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:
Wiki Detected!	[not detected]	[not detected]	[not detected]

Excluded Urls:



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: RIDHO ADHA
Tempat/Tgl. Lahir	: / 05 Mei 1996
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1515310543
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Salah Kredit yang telah dicapai	: 138 SKS, IPK 3.34
Nomor Hp	: 085361043207
Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut	:

Judul
ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG BINJAI

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


 (R. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 08 April 2019

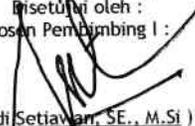
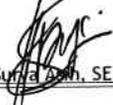
Pemohon

 (Ridho Adha)

Tanggal :
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)
 Tanggal : 18/04/19
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 18-04-2019
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Abdi Setiawan, SE., M.Si)
 Tanggal : 20-04-2019
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 (Surya Nita, SE., M.Si)

No. Dokumen: FM-UPBA-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : ABDI SETIAWAN, SE., Msi.
 Pembimbing II : SURYA AGIH, SE., Msi.
 Nama Mahasiswa : RIDHO ADHA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310543
 Tingkat Pendidikan : STRATA I
 Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS PENGARUH KEPuasan KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG BUNDAI

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
19-2019	Bab I. - Latar Belakang Masalah - Perumusan Masalah	f.	
	Bab II. - Landasan Teori - Kerangka Konseptual	f.	
2-2019	Bab III Teknik analisis Data	f.	
	Bab IV Hasil Penelitian	f.	
10-2019	Bab V - Kesimpulan - Saran	f.	
10-2019	ACC Sidy Meji Hajar	f.	

P.B.I.
 15/10-2019

Medan, 15 Oktober 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : ABDI SETIAWAN, SE., Msi.
 Pembimbing II : SURYA ASIH, SE., Msi.
 Nama Mahasiswa : RIDHO ADHA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310543
 Tingkat Pendidikan : STRATA I
 Tugas Akhir/Skripsi : ANALISIS PENGARUH KEPuasan KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT CABANG BINDAI

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10 19	- Salah Penempatan Margin - Salah Penulisan - Patuhi Pedoman Penulisan Karya Ilmiah.	<i>[Signature]</i>	
16 15.	- Salah Pengethan judul - daftar isi salah penulisan. - Banyak salah pengethan isi.	<i>[Signature]</i>	
10 15.	- Acc Meja Hijau	<i>[Signature]</i>	

Medan, 15 Oktober 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : ABDI SETIAWAN, S.E., M. Si
 Pembimbing II : SURYA ASIH, S.E., M. Si
 Nama Mahasiswa : RIDHO ADHA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310543
 Bidang Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis pengaruh Keputahan Kerja dan Motivasi Kerja
 terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bumi
 Cabang Bujai.

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
4/6-2019	- Perbitan dpt ke bi	f	
8/8-2019	- Perbitan ke pt pyada	f	
	- Catatan buku manual Perbitan manual manual Perbitan sesuai dgn - Metode pengujian buku 75 buku	f f	
7-2019	ACC Laporan	f	

[Signature]
 3/7.2019.

Medan, 03 Juli 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

[Signature]
 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : ABDI SETIAWAN . S.E., M.Si
 Pembimbing II : SURYA ASIH . S.E., M.Si
 Mahasiswa : RIDHO ADHA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310543
 Bidang Pendidikan :
 Tugas Akhir/Skripsi : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK SUMUT Cabang Binjai

TAHUN	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2019	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistematisa Penulisan, patuhin Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. ✓ Penulis dan Buku yang diambil kutipannya, harus ada dalam Daftar Pustaka. ✓ Daftar Pustaka, Perbaiki ✓ Label tidak boleh terpotong ✓ Kata dalam bahasa Indonesia, tidak dicetak miring. ✓ Lokasi Penelitian dalam Judul Penelitian, berbeda dengan Lokasi Penelitian pada halaman 10. 	<i>[Signature]</i>	
2017	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sistematisa Penulisan, harus konsisten. ✓ Kesempurnaan Konseptual. ✓ Daftar Pustaka, Perbaiki ✓ Ada perubahan untuk Pemakaian terdahulu dari Penelitian dan tiwi Adhiati Kusumadewi (2016) mengenai penelitian dari Mutia Arda (2017) 	<i>[Signature]</i>	

2019 Acc. Seminar Proposal

Medan, 30 Juli 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.

Aee Meja Hijau.

[Signature]
15/10.2019.

PB-1.

Aee. Ridwan Meja Hijau
21/10
Surjan Arif, SE. MS.



**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK SUMUT CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RIDHO ADHA

1515310543

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

Ace Jilid Lux
23/11/19
Surta Asih, S.E.M.S.



Ace jilid Lux
AS. 20/11/2019.

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. BANK SUMUT CABANG BINJAI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RIDHO ADHA

NPM : 1515310543

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

Acc. Seminar Proposal


PB-I. 3/7-2019

Acc. Seminar Proposal
3/8-2019 
Surya Ach. SE, MSi



**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT
CABANG BINJAI**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RIDHO ADHA

1515310543

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan
Email : fasosa@pancabudi.ac.id <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA
PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

hari ini, Rabu Tanggal, 7 Bulan, November Tahun, 2019, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi Manajemen Semester Akademik 2018 bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : Ridho Adha
Npm : 1515 3165 43
Program Studi : Manajemen
Tanggal Ujian : 7 November 2019
Judul Skripsi Lama : Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank SUMUT CABANG BINJAI
Judul Skripsi Baru : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai pada PT. Bank SUMUT CABANG BINJAI

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

NO	JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
	Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	<u>Djunafrina Siregar, SE., M.Si</u>	
	Anggota I/ Pembimbing I	<u>ABDI SETIawan, SE., M.Si</u>	
	Anggota II/ Pembimbing II	<u>Surya Asih, SE., M.Si</u>	
	Anggota III/ Penguji I	<u>HUSNI MUHAMMAD RIZWA, BA, M.Si</u>	
	Anggota IV/ Penguji II	<u>EMI WAKHYUNI, SE, M. SIKOMP</u>	

KANTOR PUSAT

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100
Facsimile : (061) 414 2937 - 415 2652

KANTOR CABANG.

Binjai

No. : 193/KC11-Ops/L/2019
Lamp. : -

Binjai, 24 Oktober 2019

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi
di -
Medan

Hal : Izin Riset

Sehubungan dengan Surat dari Divisi Sumber Daya Manusia No. 045/DSDM/UTC/L/2018 tanggal 19 Februari 2018 perihal Mekanisme Pelaksanaan Riset dan Praktik Kerja Lapangan di PT. Bank Sumut dan menindaklanjuti surat dari Fakultas Sosial Sains universitas Pembangunan Panca Budi No. 753/17/FSSM/2019 tanggal 18 Oktober 2019 perihal Permohonan Research, dengan ini disampaikan sebagai berikut :

1. Permohonan untuk melaksanakan Riset di PT. Bank Sumut Cabang Binjai disetujui. Adapun Mahasiswa / i yang akan melaksanakan riset adalah :

No	Nama	NPM	Fakultas	Program Studi
1	Ridho Adha	1515310543	Sosial Sains	Manajemen

2. Selama melaksanakan Riset mahasiswa/i dibimbing oleh Pimpinan Cabang Binjai serta **WAJIB** menjaga kerahasiaan Bank.
3. Setelah selesai melaksanakan Riset, yang bersangkutan diwajibkan menyerahkan 1 (satu) eksemplar laporan kepada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Demikian disampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami
PT Bank Sumut Cabang Binjai



Budi Anshari Nasution
Pemimpin Cabang

CC :
Pertinggal

ABSTRAK

Tujuan karya ini adalah untuk menguji dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 47 orang responden. Berdasarkan penelitian menunjukkan hasil uji F dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 15,252 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,21 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis H_1 diterima. Secara parsial bahwa hasil uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 2,486 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,015 dan signifikan sebesar 0,017, sehingga $t_{hitung} 2,486 > t_{tabel} 2,015$ dan signifikan $0,017 < 0,05$, bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara parsial bahwa hasil uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 4,683 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,015 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,683 > t_{tabel} 2,015$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, maka hipotesis H_2 diterima. Angka *adjusted R Square* 0,383 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 38,0% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh kepuasan kerja, dan motivasi.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this work is to examine and determine the effect of job satisfaction and motivation on employee performance and also to find out whether job satisfaction and motivation have a positive and significant effect partially or simultaneously on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Binjai Branch. Data collection uses quantitative methods and involves 47 respondents. Based on research shows the results of the F test can be seen that the Fcount is 15.252 while the Ftable is 3.21 which can be seen at $\alpha = 0.05$ and a significant value of $0.000 < 0.05$, that simultaneously job satisfaction and motivation variables have a positive and significant effect on performance employee, then the H1 hypothesis is accepted. Partially that t test results can be seen tcount of 2.486 while ttable of 2, 015 and significant at 0.017, so tcount of 2.486 > ttable of 2.015 and significant $0.017 < 0.05$, that job satisfaction partially has a positive and significant effect on employee performance, and partially that the t test results can be seen tcount of 4.683 while ttable of 2, 015 and significant of 0.000, so that tcount of 4.683 > ttable of 2.015 and significant $0.000 < 0.05$, that motivation partially has a positive and significant effect on employee performance at PT. Bank of North Sumatra Binjai Branch, then H2 hypothesis is accepted. Figures adjusted R Square 0.383 which can be called the coefficient of determination which in this case means that 38.0% of employee performance can be obtained and explained by job satisfaction and motivation.

Keywords : *Job Satisfaction, Motivation and Employee Performance*

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	7
C. Perumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja Karyawan	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Penilaian Kinerja	12
c. Kegunaan Penilaian Kinerja	13
d. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
e. Indikator Kinerja	15
2. Kepuasan Kerja	16
a. Pengertian Kepuasan Kerja	16
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	17
c. Dampak Kepuasan Kerja	19
d. Indikator Kepuasan Kerja	22
3. Motivasi	25
a. Pengertian Motivasi	25
b. Tujuan Pemberian Motivasi	26
c. Alat-alat Motivasi	27
d. Proses Motivasi	27
e. Membangun Motivasi	29
f. Indikator Motivasi Kerja	31
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Pendekatan Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	38
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	39
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Teknik Analisis Data	45
1. Kualitas Data	45
a. Uji Validitas	45
b. Uji Reliabilitas	45

2.	Uji Asumsi Klasik	46
a.	Uji Normalitas	46
b.	Uji Multikolinieritas	46
c.	Uji Heteroskedastisitas	47
3.	Regresi Linear Berganda	48
4.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	48
a.	Uji Parsial (t)	48
b.	Uji Simultan (f)	49
c.	Koefisien Determinasi	49
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A.	Hasil Penelitian	51
1.	Sejarah Perusahaan	51
2.	Struktur Organisasi	56
3.	Deskripsi Karakteristik Responden	57
4.	Deskripsi Variabel Penelitian	58
5.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	80
6.	Pengujian Asumsi Klasik	85
7.	Regresi Linear Berganda	89
8.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	90
B.	Pembahasan	93
BAB	V KESIMPULAN DAN SARAN	96
A.	Kesimpulan	96
B.	Saran	96
	DAFTAR PUSTAKA	98
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Hasil Pra-Survey Kepada Beberapa Karyawan PT. Bank Sumut.....	6
2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	32
3.1 Skedul Proses Penelitian.....	38
3.2 Definisi Operasional.....	40
3.3 Skor Kuesioner	44
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	57
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
4.4 Pernyataan X1.1 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya menerima gaji yang sangat memuaskan.....	59
4.5 Pernyataan X1.2 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya menerima gaji tepat pada waktunya	59
4.6 Pernyataan X1.3 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Gaji yang diterima saat ini dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan	60
4.7 Pernyataan X1.4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mendapatkan kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan	60
4.8 Pernyataan X1.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya senang karena bekerja di perusahaan ini terdapat kebijakan promosi secara bertahap.....	61
4.9 Pernyataan X1.6 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan	62
4.10 Pernyataan X1.7 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya selalu mendapatkan arahan yang baik oleh atasan.....	62
4.11 Pernyataan X1.8 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.....	63
4.12 Pernyataan X1.9 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mendapatkan pujian dari atasan saya dapat bekerja dan menghasilkan pekerjaan dengan baik	63
4.13 Pernyataan X1.10 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja.....	64
4.14 Pernyataan X1.11 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik	65
4.15 Pernyataan X2.1 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mendapatkan penghasilan di perusahaan ini dengan sangat memuaskan.....	65
4.16 Pernyataan X2.2 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mendapatkan penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.....	66
4.17 Pernyataan X2.3 Deskripsi Jawaban Responden Tentang	

Saya mendapatkan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dengan fasilitas yang cukup baik	67
4.18 Pernyataan X2.4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya merasa aman karena perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan para karyawan	67
4.19 Pernyataan X2.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja	68
4.20 Pernyataan X2.6 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh para karyawan	69
4.21 Pernyataan X2.7 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di perusahaan	69
4.22 Pernyataan X2.8 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya merasa perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	70
4.23 Pernyataan X2.9 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya merasa bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya menjadi berkembang	71
4.24 Pernyataan X2.10 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan	71
4.25 Pernyataan Y.1 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	72
4.26 Pernyataan Y.2 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat	72
4.27 Pernyataan Y.3 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	73
4.28 Pernyataan Y.4 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya	74
4.29 Pernyataan Y.5 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mampu menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan harapan dan tepat wakt	74
4.30 Pernyataan Y.6 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada menunda pekerjaan yang ada	75
4.31 Pernyataan Y.7 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan	76
4.32 Pernyataan Y.8 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan	76
4.33 Pernyataan Y.9 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan	77
4.34 Pernyataan Y.10 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai	77
4.35 Pernyataan Y.11 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung	78
4.36 Pernyataan Y.12 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya dalam menjalankan tugas saling berkontribusi dengan rekan kerja	78

4.37 Pernyataan Y.13 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.....	79
4.38 Pernyataan Y.14 Deskripsi Jawaban Responden Tentang Saya selalu memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan	80
4.39 Uji Validitas X ₁ (Kepuasan Kerja)	81
4.40 Uji Validitas X ₂ (Motivasi)	82
4.41 Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)	83
4.42 Uji Reliabilitas X ₁ (Kepuasan Kerja).....	84
4.43 Uji Reliabilitas X ₂ (Motivasi).....	84
4.44 Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan).....	85
4.45 Uji Kolmogorov-Smirnov.....	86
4.46 Uji Multikolinearitas.....	87
4.47 Regresi Linier Berganda	89
4.48 Uji Simultan.....	90
4.49 Uji Parsial	91
4.50 Uji Determinasi	92

DAFTAR GAMBAR

2.2	Kerangka Konseptual.....	36
4.1	Logo Bank Sumut.....	53
4.2	Stuktur Organisasi.....	56
4.3	PP Plot Uji Normalitas.....	85
4.4	<i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	88

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Abdi Setiawan, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Surya Asih, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Kedua Orang Tua Penulis, terimakasih untuk Ayah dan Ibu yang telah memberikan dukungan, nasehat dan doa serta memberi perhatiannya kepada penulis, hingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada teman-teman angkatan 2015 Fakultas Sosial Sains UNPAB dan semua pihak yang telah membantu penulis baik moril dan materil dalam pembuatan skripsi.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Oktober 2019
Penulis

Ridho Adha

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sukses tidaknya suatu organisasi, sangat tergantung dari aktifitas dan kreatifitas sumber daya manusianya. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan, bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai.

Mengelola sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai dengan baik dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016 : 67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau

actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja pegawai adalah faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja tinggi maka dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Namun sebaliknya, kinerja rendah akan menyulitkan perusahaan untuk mencapai tujuannya dikarenakan tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh perusahaan yang akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan yang juga menentukan baik atau tidaknya kinerja yang dihasilkan. Ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Hal tersebut sesuai seperti yang dikemukakan Priansa (2014 : 291), kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Selain kepuasan kerja, motivasi juga sebagai salah satu variabel penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan. Pentingnya motivasi dikarenakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja keras, giat, tekun dan antusias untuk mencapai hasil yang baik dan optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada pegawainya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang pegawai akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi.

Menurut Mangkunegara (2014 : 61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Bank Sumut adalah salah satu Bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara yang telah melayani masyarakat Sumatera Utara sejak tahun 1961. PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau yang lebih dikenal dengan Bank Sumut adalah sebuah Bank

Pembangunan Daerah Bersifat Devisa didirikan pada tanggal 4 November 1961. Bank Sumut dibentuk dengan status Perseroan Terbatas berdasarkan akta Notaris Rusli Nomor 22 Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah dan sesuai dengan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 1965.

Pada tahun 1999, bentuk hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara dirubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara atau disingkat PT. Bank Sumut yang berkedudukan dan berkantor pusat di Medan, jalan Imam Bonjol No. 18 Medan. Modal dasar pada saat itu menjadi empat ratus milyar rupiah yang selanjutnya dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, di tahun yang sama modal dasar kembali ditingkatkan mejadi lima ratus milyar. PT. Bank Sumut memiliki visi yaitu menjadi bank untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah disegala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat. Seperti perusahaan perbankan pada umumnya, PT. Bank Sumut juga menawarkan produk-produk penghimpunan antara lain Tabungan Simpeda, Tabungan Martabe, Tabungan Haji Makbul, Giro dan Deposito. Selain itu Bank Sumut juga menawarkan produk penyaluran dana dalam bentuk kredit seperti : Kredit Umum, Kredit Proyek, Kredit Anggaran Lainnya, Kredit Rekening Koran, dan Kredit Multi Guna.

Statement budaya perusahaan atau sering dikenal dengan nama Motto dari PT. Bank Sumut adalah memberikan kinerja terbaik. Makna dari yang terbaik yaitu : berusaha untuk selalu terpercaya, energik didalam melakukan setiap kegiatan, senantiasa bersikap ramah, membina hubungan secara bersahabat,

menciptakan suasana yang aman dan nyaman, memiliki integritas tinggi, dan komitmen penuh untuk memberikan yang terbaik.

Fenomena pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai sangat jelas terlihat dan dirasakan dengan adanya *Statement* budaya Bank Sumut sebagai ukuran yang mampu menciptakan suasana yang aman dan nyaman dalam bekerja yang mendukung kinerja pegawai, hubungan sesama rekan kerja yang baik terlihat dengan cara pegawai bersikap ramah antara para pegawai dan saling bekerjasama terhadap pekerjaan yang telah diberikan. Hal tersebut dapat dilihat langsung ketika kita mengunjungi PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang beralamat di jalan Jenderal Sudirman No. 16, Kartini, Binjai Kota. Dan juga cara pimpinan memperlakukan pegawai sebagai mitra kerja sangat dihargai hal ini bisa terlihat dengan kepedulian pimpinan yang senantiasa memperhatikan dan membimbing dari kinerja para pegawai yang sedang bekerja dan juga apabila ditemui suatu permasalahan dalam bekerja, tentu hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai dalam bekerja, serta prosedur dan peraturan kerja mulai dari disiplin waktu bekerja, keamanan, lingkungan kerja yang dikelola secara baik, pembayaran gaji yang tepat waktu, kebijakan promosi yang dikelola secara bertahap serta kondisi kerja yang membuat kenyamanan didalam bekerja sangat membantu pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut tentu sangat membantu atau mendorong semangat pegawai dalam bekerja sehingga semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi didalam pencapaian target atau penetapan *finishing* kerja yang dihasilkan. Dengan adanya fenomena positif yang terlihat, maka dari hal tersebut peneliti membuat *list* pertanyaan pra-

survei yang diajukan kepada beberapa pegawai untuk mempermudah analisis peneliti terkait mengenai fenomena yang terdapat pada PT. Bank Sumut.

Tabel 1.1. Hasil Pra-Survey Kepada Beberapa Pegawai PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

No.	Pernyataan	Jawaban (%)		Jumlah Pegawai	Target dalam (%)
		Ya	Tidak		
1.	Gaji yang diterima sangat memuaskan dan dibayarkan tepat waktu	85,0	15,0	47	100
2.	Menyukai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	80,0	20,0	47	100
3.	Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan	85,0	15,0	47	100
4.	Kesempatan untuk promosi naik jabatan	75,0	25,0	47	100
5.	Mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan atas prestasi atau hasil kerja yang baik	85,0	15,0	47	100

Sumber : Penulis 2019

Dapat dilihat dari tabel 1.1. bahwa perolehan gaji yang diterima pegawai sangat memuaskan dan pemberian gaji dilakukan dengan tepat waktu, menyukai pekerjaan yang diberikan, kesempatan untuk promosi naik jabatan, mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan atas prestasi atau hasil kerja yang baik, secara keseluruhannya cenderung memperlihatkan keadaan yang dialami oleh pegawai sangat baik. Penilaian tersebut di atas jelas membawa pengaruh terhadap kinerja yang baik sehingga jika keberlanjutan keadaan kerja seperti di atas tetap terjaga.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul “**Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai**”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Hubungan yang terjalin baik dan ramah sesama rekan kerja dan atasan yang menimbulkan kepuasan kerja
- b. Pegawai semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi didalam pencapaian target atau penetapan *finishing* kerja yang dihasilkan.
- c. Kondisi kerja yang aman dan nyaman dalam bekerja yang mendukung kinerja pegawai semakin baik.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dan agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan maka peneliti membatasi masalah hanya pada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, Alamat Jl. Jendral Sudirman No 16, Kartini, Binjai kota.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang peneliti rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

2. Apakah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

D. Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui lebih jelas bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, Alamat Jalan Jendral Sudirman No 16, Kartini, Binjai kota
- b. Untuk mengetahui lebih jelas apakah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, Alamat Jalan Jendral Sudirman No 16, Kartini, Binjai kota.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai perkembangan teori dalam bidang kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan objek yang lebih luas dan komprehensif serta berguna sebagai referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

- b. Manfaat Praktis

Kegunaan atau manfaat praktis dalam penelitian, diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi bagi PT. Bank

Sumut Cabang Binjai mengenai kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dalam peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Mutia Arda (2017), yang berjudul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Sedangkan penelitian ini berjudul : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai (2019).

Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan regresi linier berganda. penelitian ini juga menggunakan regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n)** : penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 31 pegawai/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 47 pegawai/responden.
- 4. Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2019.

Lokasi Penelitian : lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau yang beralamat di Jalan Putri Hijau No. 2 Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan. Sedangkan Penelitian ini

Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan. Sedangkan Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, Alamat Jl. Jendral Sudirman No 16, Kartini, Binjai kota.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh dari seseorang atau pekerja, pegawai setelah dia melakukan sesuatu dalam hal ini pekerjaannya. Pada dasarnya pengertian kinerja dapat dimaknai secara beragam. Kinerja sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan maupun perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2016 : 67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Kasmir (2016 : 182), mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performace*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performace*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Abdullah (2014 : 3), kinerja merupakan singkatan dari kinetika

energy kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Mulyadi (2015 : 63), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Sedangkan menurut Marwansyah (2016 : 229), mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawan atau pegawainya. Menurut Marwansyah (2016 : 232), definisi penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

Menurut Marwansyah (2016 : 232), tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan, ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.

- 2) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik.
- 3) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

c. Kegunaan Penilaian Kinerja

Kegunaan penilaian kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan Mangkunegara (2014 : 10), antara lain adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan

9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mulyadi (2015 : 63), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kerja maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaliknya jika mereka bersikap negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

e. Indikator Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2016 : 75), adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan mengacu pada tingkat satu pemenuhan kebutuhan, keinginan dan hasrat. Kepuasan pada dasarnya tergantung pada apa yang seseorang ingin dapatkan dalam hidupnya. Kepuasan kerja adalah ukuran dari seberapa bahagia seorang pegawai atau karyawan dengan pekerjaan dan jabatan yang dimilikinya. Berikut merupakan beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diantaranya :

Menurut Priansa (2014 : 291), kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Badriyah (2015 : 229), kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Wibowo (2016 : 415), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan

antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang harus mereka yakini seharusnya mereka terima.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor-faktor yang diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. salah satunya menurut Priansa (2014 : 302), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kepribadian

Kepribadian sebagai karakter yang melekat pada diri seseorang seperti perasaan, pemikiran, dan perilaku adalah determinan utama yang menunjang setiap orang yang berfikir dan merasakan mengenai pekerjaan atau kepuasan lainnya. Kepribadian memberi pengaruh terhadap pemikiran dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sebagai hal positif atau negatif. Seorang individu pegawai yang merasa agresif dan kompetitif akan memiliki target kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan individu pegawai yang tenang dan santai dalam bekerja.

2. Nilai-nilai

Nilai (*values*) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karena nilai mencerminkan keyakinan pegawai atas hasil kerjanya dan tata cara pegawai harus berperilaku di tempat kerjanya. Pegawai dengan nilai kerja instristik yang kuat (berhubungan dengan jenis kerja itu sendiri) cenderung lebih puas dengan pekerjaannya yang menarik (*interesting*) dan berarti (*personally meaningful*) seperti pekerjaan yang bersifat sosial (*social work*) ketimbang pegawai dengan nilai kerja intristik yang lemah, meskipun pekerjaan bersifat sosial ini memerlukan waktu kerja yang panjang dan bayaran yang kecil.

3. Situasi Kerja

Merupakan situasi yang terbentuk karena pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, supervisor, pegawai dengan level lebih rendah, kondisi fisik, wewenang, hubungan dengan pimpinan, pengawasan teknis, keberagaman, tugas dan kondisi kerja.

4. Pengaruh Sosial

Determinan terakhir dari kepuasan kerja adalah pengaruh sosial atau sikap dan perilaku pegawai. Rekan kerja, budaya kerja, dan gaya hidup pegawai berpotensi untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. misalnya, pegawai yang berasal dari keluarga yang mapan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan sebagai guru sekolah dasar karena pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan gaya hidup yang sedang dijalannya selama ini.

c. Dampak Kepuasan Kerja

Dampak perilaku pegawai dari kepuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Menurut Priansa (2014 : 294), ada beberapa dampak dari kepuasan kerja diantaranya :

1. Kinerja.

Bahwa korelasi antar kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai di bandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja.

2. *Organizational Citizenship Behavior*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Atau yang lebih dikenal dengan perilaku ekstra peran adalah perilaku pegawai untuk membantu rekan kerja atau organisasi. Perilaku ini meliputi tindakan sukarela pegawai untuk membantu rekan kerja mereka dan organisasi.

3. Perilaku Menghindar.

Ketidakhadiran atau kemangkiran dan pindah kerja adalah perilaku-perilaku yang dilakukan pegawai untuk melarikan diri dari pekerjaan yang tidak memuaskan. Banyak teori yang menduga bahwa pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya ada menghindarinya dengan cara yang bersifat permanen, yaitu

berhenti atau keluar dari organisasi, atau sementara dengan cara tidak masuk kerja atau datang terlambat.

4. *Burnout*.

Burnout adalah emosional *distress* atau keadaan psikologi yang dialami dalam bekerja. *Burnout* lebih merupakan emosi terhadap pekerjaan. Teori *burnout* mengatakan bahwa pegawai dalam keadaan *burnout* mengalami gejala-gejala kelelahan emosi dan motivasi kerja yang rendah, tetapi bukan depresi. Biasanya terjadi dalam pekerjaan yang langsung berhubungan dengan orang lain seperti pekerja kesehatan dan pekerja sosial.

5. Kesehatan Mental dan Fisik.

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja adalah pada level setiap jabatan, persepsi dari pegawai bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dari kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental tinggi. Skor-skor ini juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dari level dan jabatan.

6. Perilaku Kontraproduktif.

Perilaku yang berlawanan dengan *organizational citizenship* adalah *counterproductive*. Perilaku ini terdiri dari tindakan yang dilakukan pegawai baik secara sengaja maupun yang tidak sengaja yang merugikan organisasi. Perilaku tersebut meliputi rekan kerja, penyerangan terhadap organisasi, sabotase, dan pencurian.

Perilaku-perilaku tersebut mempunyai berbagai macam penyebab, tetap seringkali dihubungkan dengan ketidakpuasan dan frustrasi di tempat kerja.

7. Kepuasan Hidup.

Saling mempengaruhi antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan merupakan faktor penting untuk memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaannya. Kita cenderung untuk mempelajari kerja terutama di tempat kerja, tetap pegawai juga berpengaruh oleh kejadian dan situasi di luar tempat kerjanya. Demikian juga sebaliknya, perilaku dan perasaan tentang sesuatu di luar pekerjaan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Kepuasan hidup berhubungan dengan perasaan seseorang tentang kehidupan secara keseluruhan. Hal itu dapat dinilai berdasarkan dimensi tertentu seperti kepuasan dengan area khusus dalam kehidupan, misalnya keluarga atau rekreasi. Dapat juga dinilai secara global sebagai keseluruhan kepuasan terhadap kehidupan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Priansa (2016: 292), menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Adapun indikator kepuasan kerja dari berbagai macam aspek tersebut yaitu :

1. Gaji

Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. Upah dan gaji memang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. upah dan gaji juga menggambarkan berbagai dimensi dari kepuasan kerja. pegawai memandang gaji sebagai hak yang harus diterimanya atas kewajiban yang sudah dilaksanakannya.

2. Promosi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

3. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari pegawai, mendengar pendapat dari pegawai, dan memusatkan perhatian kepada pegawai (*employed centered*), dari pada bekerja dengan pimpinan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan dirinya kepada pekerjaan (*job centered*).

4. Tunjangan tambahan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterimanya dari organisasi. Tunjangan tambahan diberikan kepada pegawai secara adil dan sebanding.

5. Penghargaan

Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.

6. Prosedur dan peraturan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Prosedur yang harus dipakai di setiap tempat kerja hendaknya dapat memenuhi prinsip yang mempersiapkan penjelasan tentang tujuan organisasi. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu, seperti birokrasi dan beban kerja.

7. Rekan kerja

Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja

yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.

8. Pekerjaan itu sendiri

Aspek yang mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti kesempatan untuk berekreasi dan variasi dari tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab dan kompleksitas pekerjaan.

9. Komunikasi

Aspek ini mengukur kepuasan yang berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam pekerjaan. Dengan komunikasi yang berlangsung lancar dalam organisasi, pegawai dapat lebih memahami tugas-tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi di dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah Gaji, Promosi, Supervisi (Hubungan dengan atasan), Penghargaan dan Rekan Kerja.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan

motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Widodo (2015 : 187), motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut Mulyadi (2015 : 89), mendefinisikan motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Menurut Wibowo (2014 : 323), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada suatu pencapaian tujuan.

Kemudian menurut Hasibuan (2014 : 95), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014 : 61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi dalam penelitian ini adalah suatu kondisi atau energi yang dapat menggerakkan pegawai agar terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2014 : 97), beberapa tujuan dari pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Dan lain sebagainya.

c. Alat-alat Motivasi

Menurut Hasibuan (2014 : 99), mengemukakan alat-alat motivasi sebagai berikut :

1. Materiil insentif yaitu alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar ; jadi memberikan kebutuhan ekonomis.
2. Nonmateriil insentif yaitu motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai ; jadi hanya memberikan kepuasan / kebanggaan rohani saja.
3. Kombinasi materiil dan nonmaterial insentif yaitu alat motivasi yang diberikan materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan / kebanggaan rohani.

d. Proses Motivasi

Menurut Hasibuan (2014 : 101), proses motivasi terdiri dari :

1. Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para pegawai dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

2. Mengetahui kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan atau keinginan pegawai dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja. Hal tersebut dipandang perlu sebagai proses dari motivasi yang harus dipenuhi.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Pegawai harus mengetahui apa yang akan

diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi atau perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu pegawai yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Misalnya, memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.

6. *Team Work*

Manajer harus menciptkana *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *team work* (kerjasama) ini penting dalam suatu perusahaan yang mempunyai banyak bagian.

e. **Membangun Motivasi**

Teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi jumlah kebutuhan manusia yang penting. Menurut Wibowo (2016 : 324), ada beberapa cara yang dapat dilakukan

untuk dapat membangun motivasi sehingga karyawan merasa dibutuhkan dan diperhatikan dalam pekerjaannya yang antara lain adalah sebagai berikut :

1. Menilai sikap

Menilai sikap adalah penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap pegawainya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk bagaimana cara berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai. Sikap bermula dari perasaan yang terkait kecenderungan seseorang dalam merespon sesuatu atau objek. Manajer perlu memastikan bahwa bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Manajer harus menunjukkan kompetensi dari setiap kesempatan, sehingga bawahannya yakin atas kemampuan pimpinannya.

2. Menjadi manajer yang baik

Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, tetapi *good leaders* (pemimpin yang baik) tidak perlu menjadi *good managers* (manajer yang baik). Kepemimpinan hanya satu bagian untuk menjadi manajer, dan manajer sukses memerlukan keterampilan kepemimpinan, sedangkan kemampuan lainnya sama pentingnya. Seorang manajer yang baik mempunyai karakteristik ;

- a) Mempunyai komitmen untuk bekerja
- b) Melakukan kolaborasi dengan pegawai
- c) Mempercayai orang

- d) Loyal pada teman sekerja
- e) Menghindari politik kantor

3. Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antar manajer dengan bawahan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Manajemen motivasional mendorong dan membina diskusi tentang keterlibatan dan kontribusi pegawai lebih lanjut. Perlu dibuka kesempatan untuk menyampaikan pendapat berbeda yang sering menghasilkan konsensus.

4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan

Setiap orang yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan 'budaya tidak menyalahkan'. Kesalahan harus dikenal dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan keberhasilan dimasa yang akan datang. Menanggapi kegagalan secara simpatik dan membangun kembali bisa memotivasi.

5. Memenangkan kerja sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer kepada bawahannya dan sebaliknya, diharapkan dari mereka. Penting mengawasi dan mendukung bawahan, namun perlu diperhatikan tidak merusak motivasi ditempat kerja.

6. Mendorong inisiatif

Tanda yang pasti untuk motivasi tinggi adalah banyak inisiatif. Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak kita mengharapkan orang lain, semakin banyak mereka memberik selama kita mendukungnya.

f. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2016 : 101), indikator-indikator untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut :

1. **Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan fisiologis yaitu, kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2. **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan rasa aman yaitu, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. **Kebutuhan sosial atau rasa memiliki**

Kebutuhan sosial atau rasa memiliki yaitu, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan harga diri yaitu, kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No.	Peneliti Tahun	Judul Penelitian	Variabel X	Variabel Y	Hasil Penelitian
1.	Mutia Arda (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.	Kepuasan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2)	Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.
2.	Pratiwi Adhiati Kusumawadani (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi Pada Guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta	Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Internasional Budi Mulia Dua Yogyakarta
3.	Irhamatul Jariyanti (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pmbiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep	Kepuasan Kerja Psikologis (X_1), Fisik (X_2), Sosial (X_3), dan Finansial (X_4).	Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja Psikologis (X_1), Fisik (X_2), Sosial (X_3), dan Finansial (X_4) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pmbiayaan Rakyat

					Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Kabupaten Sumenep.
4.	Florida Dessy Putri Sanuddin (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa.	Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pada PT. Semen Tonasa.
5.	R. Zaiful Arif (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Sampang.	Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Pegawai	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Sampang.

Sumber : Penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014 : 128), menyatakan bahwa kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Secara ringkas kerangka konseptual yang menjelaskan apakah kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini.

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya. Adapun variabel di dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen atau bebas yaitu kepuasan kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2), serta satu variabel dependen atau terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja

Pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :

1. Hubungan Kepuasan Kerja (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang maksimal dapat mengakibatkan tingkat kepuasan kerja juga kurang maksimal. Apabila kepuasan kerja tidak maksimal maka akan berpengaruh pada pencapaian kinerja pegawai yang juga kurang maksimal. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai didalam suatu organisasi ataupun perusahaan sehingga dapat mendongkrak gairah bekerja ke arah positif sehingga memudahkan suatu organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Priansa (2014 : 291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai atau karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya.

2. Hubungan Motivasi (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y)

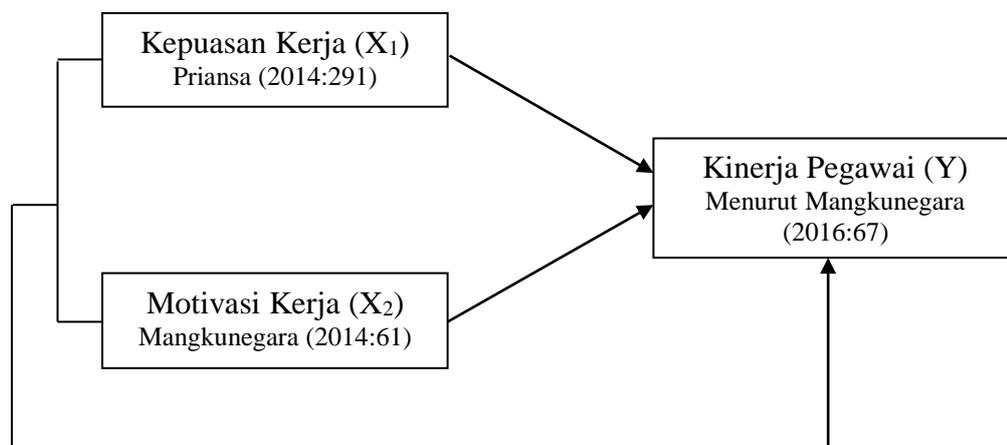
Kinerja sumber daya manusia atau pegawai merupakan suatu prestasi kerja atau *output*, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia atau pegawai tiap satuan periode dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja sumber daya manusia atau karyawan bukanlah hal yang mudah karena banyak faktor yang

mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja tersebut. salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja sumber daya manusia atau pegawai adalah dengan motivasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja akan berdampak pada kinerja pegawai yang baik, sehingga tujuan dari perusahaan dapat terpenuhi. oleh karena itu motivasi sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2014 : 61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis 2019

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Diduga Kepuasan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.
2. Diduga Kepuasan Kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian studi literatur dengan mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Referensi teori yang diperoleh dengan jalan penelitian studi literatur dijadikan sebagai fondasi dasar dan alat utama bagi praktek penelitian di tengah lapangan. Sedangkan bentuk penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian kuantitatif.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan penelitian survey. Menurut Sugiyono (2015 : 12), metode kuantitatif adalah : “metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis.”

Sedangkan metode asosiatif menurut Sugiyono (2016 : 21), adalah “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”

Dalam penelitian ini metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, Alamat Jl. Jendral Sudirman No 16, Kartini, Binjai kota

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Sumut Cabang Binjai dari bulan April 2019 sampai dengan Juli 2019 dengan format berikut :

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Proses Penelitian Pada Tahun 2019	Tahun 2018-2019																											
		Mei				Juni				Juli				Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset awal/Pengajua judul	■																											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3	Seminar Proposal																												
4	Pengolahan dan analisis data																												
5	Penulisan Skripsi																												
6	Bimbingan Skripsi																												
7	Sidang meja hijau																												

Sumber : Penulis 2019

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016 : 80), definisi populasi adalah sebagai berikut :
 “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasi adalah pegawai PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang berjumlah 47 pegawai.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 81), sampel merupakan “ bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili)”. Menurut Arikunto (2012 : 104), jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka pengambilan sampel pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai adalah secara keseluruhan yaitu yang berjumlah 47 pegawai.

3. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu :

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.
- b. Data Sekunder, yaitu data dan dokumen-dokumen tertulis dengan mempelajari berbagai tulisan, buku-buku, jurnal-jurnal dan internet yang berkaitan dengan penelitian ini. Data yang dibutuhkan antara lain

sejarah dan perkembangan perusahaan, jumlah pegawai dan lain sebagainya yang mendukung penelitian.

D. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015 : 59), menjelaskan mengenai pengertian dari variabel yaitu : “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”.

Variabel Penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu : Kepuasan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan 1 (satu) Variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional diperlukan diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian menjadi konsep, dimensi, indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel lainnya. Disamping itu, tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini.

Tabel 3.2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Kepuasan Kerja (X_1)	Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap	1. Gaji 2. Promosi 3. Suprvisi (Hubungan dengan atasan) 4. Penghargaan 5. Rekan Kerja Priansa (2016:292)	1. Aspek ini mengukur kepuasan pegawai sehubungan dengan gaji yang diterimanya dan adanya kenaikan gaji, yaitu besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap sepadan. 2. Aspek ini mengukur	Likert

	<p>pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Priansa (2014:291)</p>		<p>sejauh mana kepuasan pegawai sehubungan dengan kebijaksanaan promosi dan kesempatan untuk mendapatkan promosi. Promosi atau kesempatan untuk meningkatkan karier juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.</p> <p>3. Aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Pegawai lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, mendengar pendapat dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada pegawai.</p> <p>4. Aspek ini mengukur sejauhmana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. setiap individu ingin usaha, kerja keras, dan pengabdian yang dilakukannya untuk kemajuan organisasi dapat dihargai dengan semestinya.</p> <p>5. Aspek ini mengukur kepuasan kerja berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. rekan kerja yang memberikan dukungan terhadap rekannya yang lain, serta suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya rekan kerja yang menyenangkan atau hubungan dengan rekan kerja yang rukun.</p>	
--	--	--	---	--

<p>Motivasi (X₂)</p>	<p>Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Mangkunegara (2014:61)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri <p>Anwar Prabu Mangkunegara (2014:101)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis yaitu, kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. 2. Kebutuhan rasa aman yaitu, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup. 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki yaitu, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai. 4. Kebutuhan harga diri yaitu, kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain. 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. 	<p>Likert</p>
<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Istilah kinerja berasal dari kata <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2016 : 67)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif <p>(Anwar Prabu Mangkunegara, 2016 : 75)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menunjukkan kerapuhan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan 2. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas 	<p>Likert</p>

			<p>dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.</p> <p>3. Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.</p> <p>4. Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.</p> <p>5. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.</p>	
--	--	--	--	--

Sumber : penulis 2019

3. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif, Sugiyono (2014 : 131). Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survey. Menurut Sugiyono (2014 : 132), pengertian skala likert

adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi

No.	Sikap Responden	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Ragu-ragu	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. .

Untuk analisis data kuantitatif, maka jawaban responden diberi skor sebagai berikut :

Tabel 3.3. Skor Kuesioner

Sumber : penulis 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Kesalahan yang dilakukan dalam proses pengumpulan data akan membuat proses analisis menjadi sulit. Menurut Sugiyono (2016 : 193), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Adapun penjelasan dari masing-masing teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

1. (Interview) Wawancara

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

2. Angket / *Quisioner*

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya

3. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi atau proses pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap sebuah objek penelitian, terhadap proses atau objek apapun yang ingin diobservasi, dilakukan dengan terjun langsung dilapangan sehingga diperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang bermutu baik, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan cara sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2014 : 178), yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut : Jika koefisien korelasi $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid, Jika koefisien korelasi $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2014 : 184), dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016 : 154), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov*

Smirnov menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016 : 103), pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas Ghazali, (2016 : 134).

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel, Sugiyono (2016 : 262). Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

a = konstanta atau bilangan harga

β = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X₁ = Kepuasan Kerja (*Independent Variabel*)

X₂ = Motivasi (*Independent Variabel*)

4. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2016 : 94), Uji Hipotesis yang pertama adalah uji t, digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen). Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung dengan prosedur sebagai berikut :

1) Menentukan hipotesis masing-masing kelompok :

- a) H_0 = variabel independen secara parsial atau individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka H_0 ditolak.
- b) H_1 = variabel independen secara parsial atau individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Maka H_1 diterima.

2) Membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima)
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima)

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016 : 96), Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama

berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Prosedur yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

1) Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas ($n - k$), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.

2) Kriteria keputusan :

Uji Kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$

Uji Kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel – variabel dependen, Ghazali (2016 : 95). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel–variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel–variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Ghazali (2016 : 95).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. BPD Sumut atau yang lebih dikenal dengan Bank Sumut adalah sebuah bank pembangunan daerah bersifat devisa. PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara didirikan pada tanggal 4 November 1961 dengan dasar hukum pendirian berdasarkan Akta Notaris Rusli No. 22 dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan sebutan BPDSU. Pada Tahun 1962, berdasarkan UU No. 13 tahun 1962 tentang Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah dan sesuai dengan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara No.5 tahun 1965 bentuk usaha diubah menjadi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD).

Modal dasar pada saat itu sebesar Rp. 100 juta dan sahamnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah Tingkat I Sumatera Utara dan Pemerintah Daerah Tingkat II se-Sumatera Utara. Sejalan dengan Program Rekapitalisasi, bentuk hukum BPDSU tersebut harus diubah dari Perusahaan Daerah (PD) menjadi Perseroan Terbatas (PT) agar saham Pemerintah Pusat dapat masuk untuk pengembangan dan dikemudian hari saham pihak ketiga dimungkinkan dapat masuk atas persetujuan DPRD Tingkat I Sumatera Utara, sehingga berdasarkan hal tersebut maka pada tahun 1999, bentuk hukum BPDSU diubah kembali menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Bank SUMUT atau disingkat PT Bank SUMUT yang

berkedudukan dan berkantor Pusat di Medan, Jl. Imam Bonjol No. 18, yang didirikan berdasarkan Akta No. 38 tanggal 16 April 1999 dibuat di hadapan Alina Hanum, SH, Notaris di Medan yang telah mendapat pengesahan dari Departemen Kehakiman Republik Indonesia No.C-8224HT.01.01.TH99 tanggal 05 Mei 1999. Pada saat itu, modal dasar ditetapkan sebesar Rp. 400 miliar. Seiring dengan pertimbangan kebutuhan proyeksi pertumbuhan bank, maka pada tanggal 15 Desember 1999 melalui Akta No. 31, modal dasar ditingkatkan menjadi Rp. 500 miliar. Sesuai dengan Akta No.39 tanggal 10 Juni 2008 yang dibuat dihadapan H. Marwansyah Nasution, SH, Notaris di Medan berkaitan dengan Akta Penegasan No.05 tanggal 10 November 2008 yang telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-AH.01-87927.AH.01.02 tahun 2008 tanggal 20 November 2008 yang diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 10 tanggal 3 Februari 2009, maka modal dasar ditambah dari Rp. 500 miliar menjadi Rp1 triliun. Anggaran Dasar terakhir Bank SUMUT, sesuai dengan Akta No. 12, tanggal 18 Mei 2011 dari Notaris Afrizal Arsad Hakim, S.H., mengenai Pernyataan Keputusan Rapat PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Utara.

Perubahan Anggaran Dasar ini telah memperoleh persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sebagaimana dinyatakan dalam Surat Keputusan No. AHU-33566.AHU.01.02 Tahun 2011 tanggal 5 Juli 2011, di mana modal dasar mengalami perubahan dari Rp. 1 triliun menjadi Rp2triliun, Laju pertumbuhan Bank SUMUT kian menunjukkan perkembangan yang signifikan. Hal ini terlihat melalui kinerja dan prestasi yang diperoleh

dariprofesional dan tangguh menghadapi persaingan dengan digalakkannya program *to be the best* yang sejalan dengan Road Map BPD Regional Champion 2014, Bank SUMUT kemudian memperkuat permodalannya. Struktur permodalan tersebut tidak hanya mengandalkan penyertaan saham dari Pemerintah Daerah, melainkan juga membuka akses permodalan lain seperti penerbitan obligasi. Karena itu, modal dasar Bank SUMUT kembali ditingkatkan dari Rp. 1 triliun pada 2008 menjadi Rp. 2 triliun pada 2011 dengan jumlah aset yang meningkat menjadi Rp. 18,95 triliun. Kini, sejalan dengan program Transformasi BPD yang telah dicetuskan Presiden Joko Widodo Pada Bulan Mei Tahun 2015, jumlah aset Bank SUMUT per 31 Desember 2017 telah mencapai Rp. 28,931 triliun. Hal ini merupakan pencapaian yang baik melihat tantangan dan peluang yang relatif dinamis yang terjadi sepanjang tahun berjalan.

a. Logo Bank SUMUT

Berikut merupakan logo PT. Bank SUMUT yang telah mengalami perubahan selama 3 kali sejak tahun berdirinya. Logo ini mulai digunakan PT. Bank SUMUT sejak tahun 2003 sampai saat ini.



Gambar 4.1 logo Bank SUMUT

Adapun makna logo tersebut ialah

- 1) Bentuk Logo menggambarkan dua elemen dalam bentuk huruf “U” yang saling berkaitan ber-sinergy membentuk huruf “S” yang merupakan kata awal “Sumut”. Sebuah penggambaran bentuk kerjasama yang sangat erat antara Bank SUMUT dengan Masyarakat Sumatera Utara sebagaimana visi Bank SUMUT.
- 2) Warna *orange* sebagai simbol suatu hasrat untuk terus maju yang dilakukan dengan energik yang dipadu dengan warna biru yang sportif dan profesional sebagaimana jenis huruf “Palatino Bold” sederhana dan mudah dibaca.
- 3) Penulisan Bank dengan huruf kecil dan SUMUT dengan huruf capital guna lebih mengedepankan Sumatera Utara, sebagai gambaran keinginan dan dukungan untuk membangun dan membesarkan Sumatera Utara.
- 4) Tagline atau moto Bank SUMUT adalah “Memberikan Pelayanan TERBAIK” merupakan akronim dari Terpercaya, Energik, Ramah, Bersahabat, Aman, Integritas tinggi, dan Komitmen.

b. Visi Misi dan Nilai – Nilai PT Bank SUMUT

1) Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi dari PT Bank SUMUT adalah sebagai berikut :

a) Visi

Dalam menghadapi iklim persaingan perbankan yang semakin tajam, maka visi PT. Bank Sumut adalah menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan taraf hidup rakyat.

b) Misi

Mengelola dana pemerintah dan masyarakat secara profesional yang didasarkan pada prinsip-prinsip *compliance*

c. Nilai – Nilai PT. Bank SUMUT Cabang Binjai

Adapun Nilai - Nilai dari PT Bank SUMUT adalah sebagai berikut:

1) Terpercaya

Bersikap jujur, handal & dapat dipercaya. Memiliki karakter & etika yang baik.

2) Energik

Bersehat tinggi, disiplin, selalu berpenampilan rapi & menarik. Berpikir positif, kreatif & inovatif untuk kepuasan nasabah

3) Ramah

Bertingkah-laku sopan & santun. Senantiasa siap membantu & melayani nasabah.

4) Bersahabat

Memperhatikan & menjaga hubungan dengan nasabah. Memberikan solusi yang paling menguntungkan

5) Aman

Menjaga rahasia perusahaan & nasabah sesuai ketentuan. Menjamin kecepatan layanan yang memuaskan & tidak melakukan kesalahan dalam transaksi.

6) Integritas Tinggi

Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa & menjalankan ajaran agama Berakhlak mulia, jujur, menjunjung kode etik profesi.

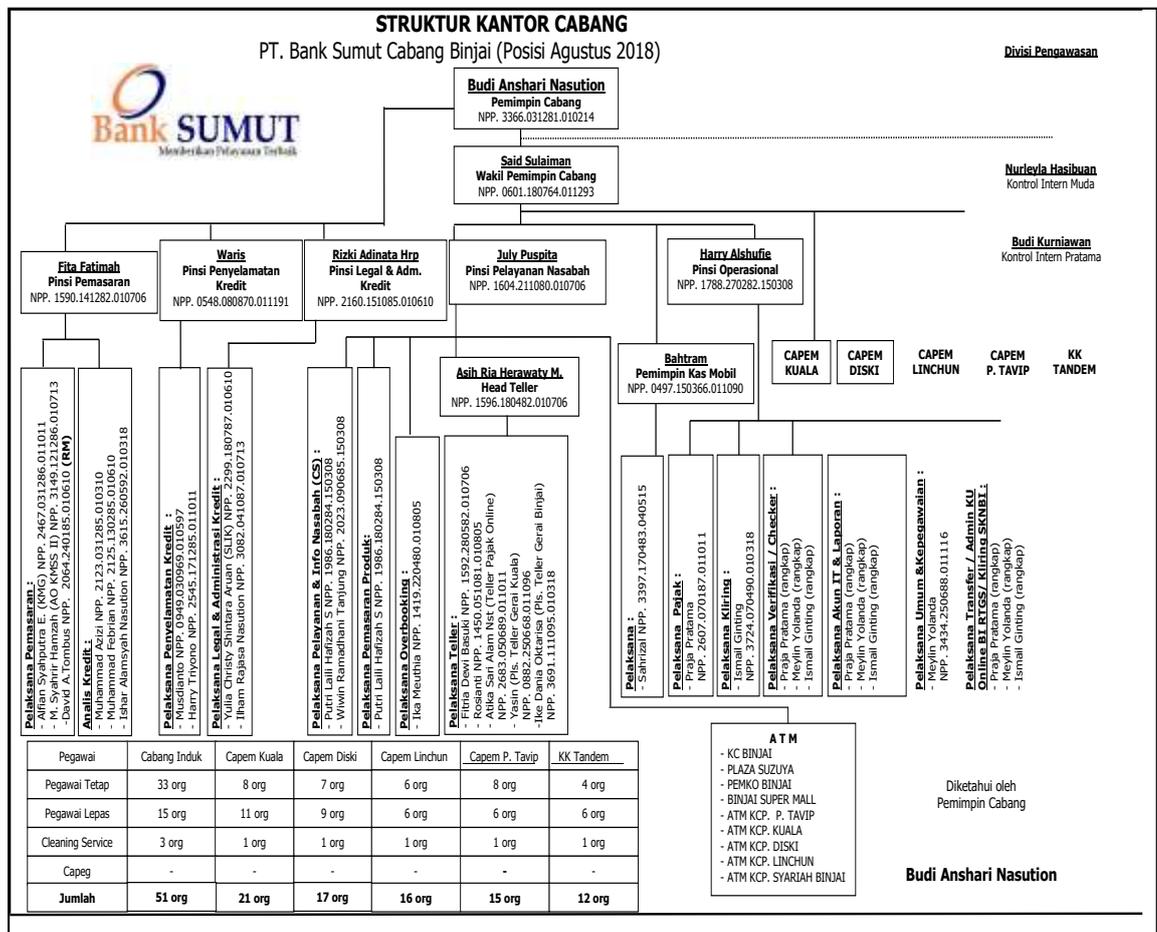
7) Komitmen

Senantiasa menepati janji yang telah diucapkan. Bertanggung jawab atas seluruh tugas, pekerjaan dan tindakan

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Struktur organisasi adalah sebuah susunan berbagai komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi yang dapat memberikan gambaran secara skematis tentang hubungan kerjasama antara orang-orang yang terdapat dalam organisasi dengan jelas.

Adapun struktur PT. Bank Sumut Cabang Binjai adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 47 Responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Dari 47 Pegawai yang diteliti, maka dapat diketahui profil responden sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	28	59.6	59.6	59.6
Perempuan	19	40.4	40.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar Pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang menjadi responden adalah berjenis kelamin Laki-laki, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 59,6% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.2

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	28	59.6	59.6	59.6
S2	6	12.8	12.8	72.3
D3	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa sebagian besar Pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 59,6% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	12	25.5	25.5	25.5
	26-30 Tahun	16	34.0	34.0	59.6
	31-35 Tahun	13	27.7	27.7	87.2
	> 35 Tahun	6	12.8	12.8	100.0
Total		47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar Pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai yang menjadi responden berusia 26 – 30 Tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 34,0% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai. Dalam penyebaran angket, variabel Kepuasan Kerja sebanyak 11 butir pernyataan, Motivasi 10 butir pernyataan, dan Kinerja Pegawai 14 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 47 orang atau responden. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel sebagai berikut :

1) Variabel X₁ (Kepuasan Kerja)

Tabel 4.4
Saya menerima gaji yang sangat memuaskan

Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	2	4.3	4.3	4.3
	SETUJU	25	53.2	53.2	57.4
	SANGAT SETUJU	20	42.6	42.6	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (42,6%), setuju sebanyak 25 orang (53,2%), dan sebanyak 2 orang (4,3%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (53,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan, saya menerima gaji yang sangat memuaskan.

Tabel 4.5
Saya menerima gaji tepat pada waktunya

Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	10.6
	SETUJU	40	85.1	85.1	95.7
	SANGAT SETUJU	2	4.3	4.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (4,3%), setuju sebanyak 40 orang (85,1%) dan sebanyak 5 orang (10,6%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden

sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 40 orang (85,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan, saya menerima gaji tepat pada waktunya.

Tabel 4.6
Gaji yang diterima saat ini dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan

Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	1	2.1	2.1	2.1
	SETUJU	27	57.4	57.4	59.6
	SANGAT SETUJU	19	40.4	40.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (40,4%), Setuju sebanyak 27 orang (57,4%), dan sebanyak 1 orang (2,1%) atau responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (57,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan, gaji yang diterima saat ini dapat disisihkan untuk memenuhi kebutuhan perumahan.

Tabel 4.7
saya mendapatkan kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan

Pernyataan X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	1	2.1	2.1	2.1
	SETUJU	34	72.3	72.3	74.5
	SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%), setuju sebanyak 34 orang (72,3%), dan sebanyak 1 orang (2,1%), responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (72,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan, saya mendapatkan kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.8
Saya senang karena bekerja di perusahaan ini terdapat kebijakan promosi secara bertahap

Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU-RAGU	1	2.1	2.1	2.1
SETUJU	33	70.2	70.2	72.3
SANGAT SETUJU	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (27,7%), setuju sebanyak 33 orang (70,2%), dan sebanyak 1 orang (2,1%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (70,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan, saya senang karena bekerja di perusahaan ini terdapat kebijakan promosi secara bertahap.

Tabel 4.9
Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan

Pernyataan X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	35	74.5	74.5	74.5
	SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%), dan sebanyak 35 orang (74,5%) responden yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (74,5%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden setuju dengan pernyataan, saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan.

Tabel 4.10
Saya selalu mendapatkan arahan yang baik oleh atasan

Pernyataan X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	1	2.1	2.1	2.1
	SETUJU	13	27.7	27.7	29.8
	SANGAT SETUJU	33	70.2	70.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33 orang (70,2%), setuju sebanyak 13 orang (27,7%), dan sebanyak 1 orang (2,1%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 33

orang (70,2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dengan pernyataan, saya selalu mendapatkan arahan yang baik oleh atasan.

Tabel 4.11
Saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik

Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	1	2.1	2.1	2.1
	SETUJU	21	44.7	44.7	46.8
	SANGAT SETUJU	25	53.2	53.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (53,2%), sebanyak 21 orang (44,7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 orang (2,1%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 25 orang (53,2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dengan pernyataan, saya mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.12
Saya mendapatkan pujian dari atasan saat saya dapat bekerja dan menghasilkan pekerjaan dengan baik

Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	1	2.1	2.1	2.1
	SETUJU	20	42.6	42.6	44.7
	SANGAT SETUJU	26	55.3	55.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (55,3%), sebanyak 20 orang (42,6%) yang menyatakan setuju, dan sebanyak 1 orang (2,1%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (55,3%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju dengan pernyataan saya mendapatkan pujian dari atasan saat saya dapat bekerja dan menghasilkan pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.13
Saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja

Pernyataan X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	1	2.1	2.1	2.1
	SETUJU	28	59.6	59.6	61.7
	SANGAT SETUJU	18	38.3	38.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (38,3%), sebanyak 28 orang (59,6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 orang (2,1%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (59,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja.

Tabel 4.14
Saya merasa senang karena pegawai di perusahaan ini menerima saya
sebagai rekan kerja yang baik

Pernyataan X1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	2	4.3	4.3	4.3
	SETUJU	23	48.9	48.9	53.2
	SANGAT SETUJU	22	46.8	46.8	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (46,8%), setuju sebanyak 23 orang (48,9%), dan sebanyak 2 orang (4,3%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (48,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya merasa senang karena pegawai di perusahaan ini menerima saya sebagai rekan kerja yang baik.

2) Variabel X₂ (Motivasi)

Tabel 4.15
Saya mendapatkan penghasilan di perusahaan ini dengan sangat memuaskan

Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	10	21.3	21.3	21.3
	SETUJU	30	63.8	63.8	85.1
	SANGAT SETUJU	7	14.9	14.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (14,9%), setuju sebanyak 30 orang (63,8%) dan sebanyak 10 orang (21,3%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (63,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya mendapatkan penghasilan di perusahaan ini dengan sangat memuaskan.

Tabel 4.16
Saya mendapatkan penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga

Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU-RAGU	5	10.6	10.6	10.6
SETUJU	32	68.1	68.1	78.7
SANGAT SETUJU	10	21.3	21.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (21,3%), sebanyak 32 orang (68,1%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 5 orang (10,6%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (68,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya mendapatkan penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.

Tabel 4.17
Saya mendapatkan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dengan fasilitas yang cukup baik

Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	3	6.4	6.4	6.4
	SETUJU	34	72.3	72.3	78.7
	SANGAT SETUJU	10	21.3	21.3	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (21,3%), sebanyak 34 orang (72,3%) yang menyatakan setuju dan sebanyak 3 orang (6,4%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (72,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya mendapatkan jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan dengan fasilitas yang cukup baik.

Tabel 4.18
Saya merasa aman karena perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan para pegawai

Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	7	14.9	14.9	14.9
	SETUJU	29	61.7	61.7	76.6
	SANGAT SETUJU	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23,4%), sebanyak 29 orang (61,7%) menyatakan setuju

dan sebanyak 7 orang (14,9%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (61,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya merasa aman karena perusahaan sangat peduli terhadap kesejahteraan para pegawai.

Tabel 4.19
Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja
Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	4.3	4.3	4.3
	RAGU-RAGU	8	17.0	17.0	21.3
	SETUJU	25	53.2	53.2	74.5
	SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
Total		47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%), setuju sebanyak 25 orang (53,2%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (17,0%) dan sebanyak 2 orang (4,3%) responden yang menyatakan tidaks setuju. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (53,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja.

Tabel 4.20
Saya ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh para pegawai

Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	RAGU-RAGU	11	23.4	23.4	25.5
	SETUJU	23	48.9	48.9	74.5
	SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%), setuju sebanyak 23 orang (48,9%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (23,4%) dan sebanyak 1 orang (2,1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (48,9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan yang diadakan oleh para pegawai.

Tabel 4.21
Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya atas atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di perusahaan

Pernyataan X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	6	12.8	12.8	12.8
	SETUJU	28	59.6	59.6	72.3
	SANGAT SETUJU	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (27,7%), setuju sebanyak 28 orang (59,6%), dan

sebanyak 6 orang (12,8%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (59,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di perusahaan.

Tabel 4.22
Saya merasa perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya
Pernyataan X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	3	6.4	6.4	6.4
	SETUJU	32	68.1	68.1	74.5
	SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%), setuju sebanyak 32 orang (68,1%), dan sebanyak 3 orang (6,4%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (68,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya merasa perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya.

Tabel 4.23
Saya merasa bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya menjadi berkembang

Pernyataan X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU-RAGU	4	8.5	8.5	8.5
SETUJU	30	63.8	63.8	72.3
SANGAT SETUJU	13	27.7	27.7	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (27,7%), setuju sebanyak 30 orang (63,8%), dan sebanyak 4 orang (8,5%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (63,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya merasa bekerja di perusahaan ini membuat kemampuan saya menjadi berkembang.

Tabel 4.24
Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan

Pernyataan X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU-RAGU	4	8.5	8.5	8.5
SETUJU	28	59.6	59.6	68.1
SANGAT SETUJU	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (31,9%), setuju sebanyak 28 orang (59,6%), dan sebanyak 4 orang (8,5%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban

responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (59,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan.

3) Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Tabel 4.25
Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya

Pernyataan Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	31	66.0	66.0	66.0
	SANGAT SETUJU	16	34.0	34.0	100.0
Total		47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang (42,6%), dan sebanyak 31 orang (66,0%) responden yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (66,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.

Tabel 4.26
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat

Pernyataan Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	2	4.3	4.3	4.3
	SETUJU	27	57.4	57.4	61.7
	SANGAT SETUJU	18	38.3	38.3	100.0
Total		47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (38,3%), setuju sebanyak 27 orang (57,4%), dan sebanyak 2 orang (4,3%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (57,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat.

Tabel 4.27
Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada saya

Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU-RAGU	3	6.4	6.4	6.4
SETUJU	29	61.7	61.7	68.1
SANGAT SETUJU	15	31.9	31.9	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (31,9%), setuju sebanyak 29 orang (61,7%), dan sebanyak 3 orang (6,4%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (61,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.

Tabel 4.28
Saya dapat meminimalisis tingkat kesalahan saya

Pernyataan Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	3	6.4	6.4	6.4
	SETUJU	29	61.7	61.7	68.1
	SANGAT SETUJU	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (31,9%), setuju sebanyak 29 orang (61,7%), dan sebanyak 3 orang (6,4%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (61,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya dapat meminimalisir tingkat kesalahan saya.

Tabel 4.29
Saya mampu menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan harapan dan tepat waktu

Pernyataan Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	RAGU-RAGU	1	2.1	2.1	4.3
	SETUJU	34	72.3	72.3	76.6
	SANGAT SETUJU	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23,4%), setuju sebanyak 34 orang (72,3%), ragu-ragu sebanyak 1 orang (2,1%) dan sebanyak 1 orang (2,1%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (72,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan harapan dan tepat waktu.

Tabel 4.30
Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada menunda pekerjaan yang ada

Pernyataan Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	4	8.5	8.5	8.5
	SETUJU	31	66.0	66.0	74.5
	SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%), setuju sebanyak 31 orang (66,0%), dan sebanyak 4 orang (8,5%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (66,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada menunda pekerjaan yang ada.

Tabel 4.31
Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan
Pernyataan Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	3	6.4	6.4	6.4
	SETUJU	33	70.2	70.2	76.6
	SANGAT SETUJU	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23,4%), setuju sebanyak 33 orang (70,2%), dan sebanyak 3 orang (6,4%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (70,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh pimpinan.

Tabel 4.32
Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan
Pernyataan Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	3	6.4	6.4	6.4
	SETUJU	31	66.0	66.0	72.3
	SANGAT SETUJU	13	27.7	27.7	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (27,7%), setuju sebanyak 31 orang (66,0%), dan sebanyak 3 orang (6,4%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang

(66,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Tabel 4.33
Saya memiliki tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan

Pernyataan Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	4	8.5	8.5	8.5
	SETUJU	32	68.1	68.1	76.6
	SANGAT SETUJU	11	23.4	23.4	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (23,4%), setuju sebanyak 32 orang (68,1%), dan sebanyak 4 orang (8,5%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (68,1%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya memiliki tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 4.34
Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai

Pernyataan Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	3	6.4	6.4	6.4
	SETUJU	27	57.4	57.4	63.8
	SANGAT SETUJU	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (36,2%), setuju sebanyak 27 orang (57,4%), dan

sebanyak 3 orang (6,4%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (57,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya bersedia bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan.

Tabel 4.35
Saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung

Pernyataan Y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SETUJU	35	74.5	74.5	74.5
SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%), dan sebanyak 35 orang (74,5%) responden yang menyatakan setuju. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (74,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya mendapatkan tim kerja yang saling mendukung.

Tabel 4.36
Saya dalam menjalankan tugas saling berkontribusi dengan rekan kerja

Pernyataan Y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid RAGU-RAGU	2	4.3	4.3	4.3
SETUJU	27	57.4	57.4	61.7
SANGAT SETUJU	18	38.3	38.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (38,3%), setuju sebanyak 27 orang (57,4%) dan

sebanyak 2 orang (4,3%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (57,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya dalam menjalankan tugas saling berkontribusi dengan rekan kerja.

Tabel 4.37
Saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas

Pernyataan Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	RAGU-RAGU	2	4.3	4.3	6.4
	SETUJU	29	61.7	61.7	68.1
	SANGAT SETUJU	15	31.9	31.9	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang (31,9%), setuju sebanyak 29 orang (61,7%), ragu-ragu sebanyak 2 orang (4,3%) dan sebanyak 1 orang (2,1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (61,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya memiliki inisiatif yang baik untuk melaksanakan tugas-tugas.

Tabel 4.38
Saya selalu memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan
Pernyataan Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2.1	2.1	2.1
	RAGU-RAGU	3	6.4	6.4	8.5
	SETUJU	31	66.0	66.0	74.5
	SANGAT SETUJU	12	25.5	25.5	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (25,5%), setuju sebanyak 31 orang (66,0%), ragu-ragu sebanyak 3 orang (6,4%) dan sebanyak 1 orang (2,1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden sebagian besar adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (66,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju dengan pernyataan saya selalu memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. jika item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria yang antara lain : jika koefisien korelasi r lebih besar dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, jika koefisien korelasi r lebih kecil dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.39
Uji Validitas (X₁) Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	43.5745	11.467	.467	.862
Pernyataan X1.2	44.0213	12.152	.487	.860
Pernyataan X1.3	43.5745	11.076	.632	.849
Pernyataan X1.4	43.7234	11.422	.609	.851
Pernyataan X1.5	43.7021	11.518	.559	.854
Pernyataan X1.6	43.7021	11.909	.494	.859
Pernyataan X1.7	43.2766	10.944	.703	.844
Pernyataan X1.8	43.4468	10.731	.720	.842
Pernyataan X1.9	43.4255	10.945	.654	.847
Pernyataan X1.10	43.5957	11.637	.469	.861
Pernyataan X1.11	43.5319	11.559	.434	.865

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Dari tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 11 (sebelas) butir pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.40
Uji Validitas (X₂) Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	37.0851	18.210	.542	.907
Pernyataan X2.2	36.9149	17.993	.644	.902
Pernyataan X2.3	36.8723	18.505	.594	.904
Pernyataan X2.4	36.9362	17.018	.776	.893
Pernyataan X2.5	37.0213	15.760	.807	.891
Pernyataan X2.6	37.0426	15.868	.806	.891
Pernyataan X2.7	36.8723	17.375	.692	.899
Pernyataan X2.8	36.8298	18.231	.621	.903
Pernyataan X2.9	36.8298	18.188	.580	.905
Pernyataan X2.10	36.7872	17.693	.660	.901

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pertanyaan pada variabel Motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.41
Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	55.0000	15.826	.422	.801
Pernyataan Y.2	55.0000	15.174	.496	.795
Pernyataan Y.3	55.0851	15.167	.490	.795
Pernyataan Y.4	55.0851	15.210	.479	.796
Pernyataan Y.5	55.1702	15.970	.305	.809
Pernyataan Y.6	55.1702	15.883	.325	.808
Pernyataan Y.7	55.1702	16.101	.306	.809
Pernyataan Y.8	55.1277	15.983	.314	.808
Pernyataan Y.9	55.1915	15.419	.449	.799
Pernyataan Y.10	55.0426	14.824	.553	.790
Pernyataan Y.11	55.0851	15.862	.458	.799
Pernyataan Y.12	55.0000	14.739	.604	.786
Pernyataan Y.13	55.1064	14.836	.498	.794
Pernyataan Y.14	55.1915	15.332	.397	.803

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 14 (empat belas) butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya

lebih besar dari 0,60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.42
Uji Reliabilitas (X₁) Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.866	11

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Dari tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,866 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 11 (Sebelas) butir pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.43
Uji Reliabilitas (X₂) Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,909 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44
Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	14

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

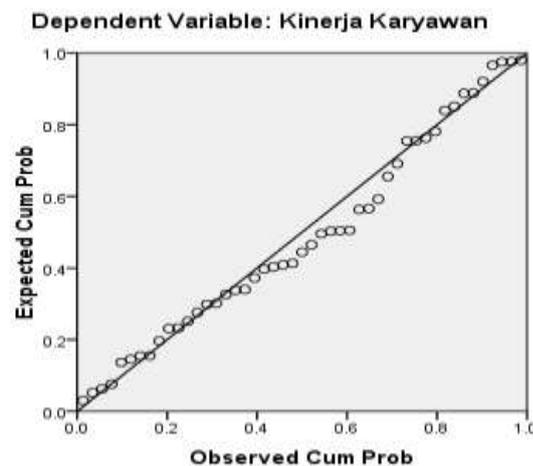
Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,811 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 14 (empat belas) butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, Uji Normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Uji Normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

Tabel 4.45
Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.22984549
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.766
Asymp. Sig. (2-tailed)		.601

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 2019

Berdasarkan tabel 4.45 di atas dapat dilihat nilai signifikan sebesar 601 di atas 0,05 maka data diketahui terdistribusi dengan normal. Dari gambar dan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* $> 0,10$ atau $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.46
Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.959	7.137		3.357	.002		
	Kepuasan Kerja	.380	.153	.289	2.486	.017	.992	1.008
	Motivasi	.495	.106	.545	4.683	.000	.992	1.008

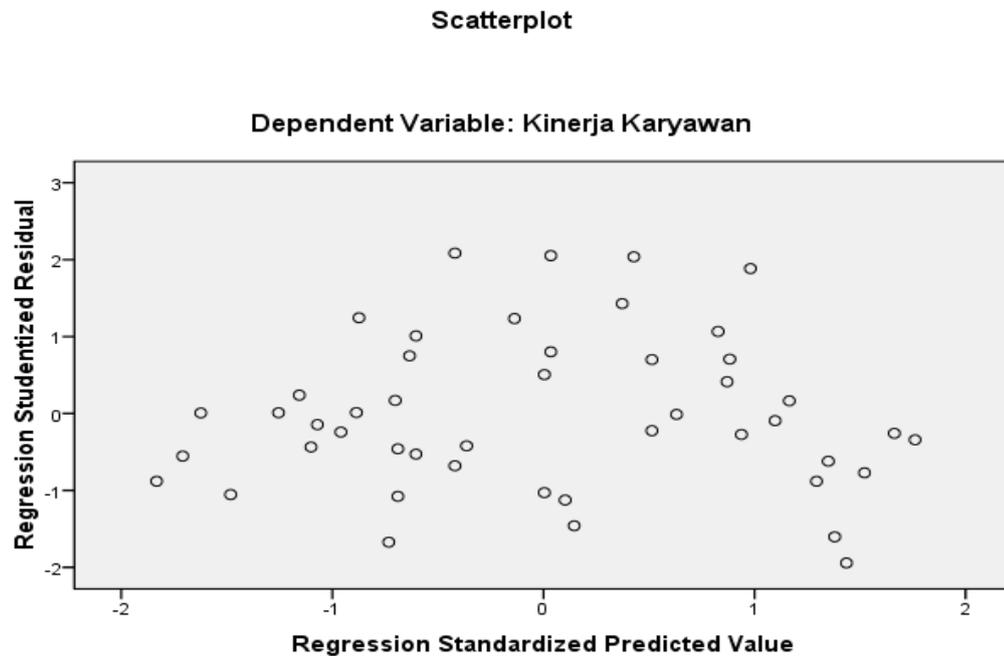
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kepuasan Kerja 1,008 < 10 , Motivasi 1,008 < 10 , dan nilai *Tolerance* Kepuasan Kerja 0,992 $> 0,10$, dan Motivasi 0,992 $> 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas.

Persamaan analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Tabel 4.47
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.959	7.137		3.357	.002
Kepuasan Kerja	.380	.153	.289	2.486	.017
Motivasi	.495	.106	.545	4.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.47 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 23,959 + 0,380 X_1 + 0,495 X_2 + \varepsilon$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 23,959
- Jika terjadi peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 1, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,380.
- Jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,495.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significan* (0,05). Kriteria Keputusan : Uji kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$, uji kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$.

Tabel 4.48
Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	332.686	2	166.343	15.252	.000 ^a
	Residual	479.867	44	10.906		
	Total	812.553	46			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 15,252 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,21 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kepuasan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_1 (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.49
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.959	7.137		3.357	.002
Kepuasan Kerja	.380	.153	.289	2.486	.017
Motivasi	.495	.106	.545	4.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.49 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh Kinerja Pegawai, dengan ketentuan :

Ha diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2.486 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,015 dan signifikan sebesar 0,017, sehingga $t_{hitung} 2,486 > t_{tabel} 2,015$ dan signifikan $0,017 < 0,05$, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh Kinerja Pegawai, dengan ketentuan :

Ha diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,683 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,015 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,683 > t_{tabel} 2,015$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_2 ditolak dan H_0 diterima, yang menyatakan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.50
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.383	3.30244

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.50 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,383 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 38,0% Kinerja Pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kepuasan Kerja, dan Motivasi. Sedangkan sisanya $100\% - 38,0\% = 62,0\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, atau penelitian ini.

B. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pembahasan dari hasil penelitian yang telah peneliti uraikan di atas ialah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, berpengaruh secara simultan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 15,252 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi yang dirasakan Pegawai saat bekerja pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, yang akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut Cabang Binjai secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui lebih jelas apakah Kepuasan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan. Koefisien Determinasi dapat dilihat pada kolom *adjusted R Square* 0,383 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 38,0% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi. Sedangkan sisanya $100\% - 38,0\% = 62,0\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, atau penelitian ini.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.486 dengan sig. 0,017. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H^1 dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Kepuasan Kerja yang dirasakan pegawai saat bekerja pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut Cabang Binjai secara bersamaan sebesar 0,380 satuan. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Mutia Arda (2017), menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai, berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,683 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa H^2 dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada pengaruh antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai di PT. Bank Sumut Cabang Binjai, hal ini bisa dilihat dari Kinerja Pegawai PT. Bank Sumut Cabang Binjai secara bersamaan akan meningkat sebesar 0,495 satuan. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Pratiwi Adhiati

Kusumawadani (2016), menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis uji signifikan simultan (Uji F) dapat dilihat F_{hitung} sebesar 15,252 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,21. Dan signifikan $0,000 < 0,05$. Bahwa dalam penelitian ini Kepuasan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Hasil Uji signifikan parsial (Uji t) dapat dilihat t_{hitung} sebesar 2,486 lebih besar dari t_{tabel} 2,015 dan signifikan $0,017 < 0,05$, maka Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Hasil Uji signifikan parsial (Uji t) Motivasi dapat dilihat pada t_{hitung} sebesar 4,683 lebih besar dari t_{tabel} 2,015 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Bahwa dalam penelitian ini Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sumut Cabang Binjai mempunyai pengaruh yang baik. Dari hasil penelitian tersebut sebaiknya perusahaan tidak merasa puas dan tetap konsisten terhadap perbaikan-perbaikan yang

bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan solusi perusahaan harus tetap memperhatikan dan memberikan pemberian bonus ataupun insentif lebih kepada pegawai yang berprestasi maupun pegawai yang telah melakukan pekerjaan dengan baik hal ini dipandang perlu agar dapat memacu semangat kinerja para pegawai dan membangun tingkat kepedulian serta responsif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan dapat lebih memacu semangat kerja pegawai dengan solusi motivasi kepada pegawai lebih ditingkatkan dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdullah, M. Maruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badriyah, M (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan I*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Ghozali, Imam (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU.Press
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Ketujuh*. Bandung : Redaksi Refika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Marwansyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua, Cetakan Keempat*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media.
- Priansa, Donni Junni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priansa, Donni Junni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

B. Jurnal

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. *International Journal of Law Reconstruction*, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. *Jumant*, 8(2), 97-102.
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal ilmiah INTEGRITAS*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mutia Arda. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No.1, 2017, 45-46.

- Florida Dessy Putri Sanuddin. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa*. Yogyakarta. Modus Vol. 25 (2). 217-231. 2013.
- Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- R. Zaiful Arief. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Sampang*. *Jurnal Pendidikan Volume 8*, Nomer 2. Desember 2016.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Setiawan, A. & Pratama, S.(2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jumant*, 11(1), 19-34.
- Wakhyuni, E. (2018, October). An Empirical Investigation of the Effect of Workload and SOPs on Employees Work Morale. In *International Conference of ASEAN Prespective and Policy (ICAP) (Vol. 1, No. 1, pp. 251-257)*.
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271-278.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. (2018). The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.