

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH  
SULSELRABAR**



**Skripsi**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S1)  
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

Oleh:

**MUAWANA GANING**

**NIM. 10600112084**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN  
MAKASSAR**

**2016**

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar”, yang disusun oleh Muawana Ganing NIM: 10600112084, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 30 Agustus 2016 M, bertepatan dengan 27 Dzul Qa’iddah 1437 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana dalam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan Manajemen (dengan beberapa perbaikan).

Makassar, 30 Agustus 2016 M

27 Dzul Qa’iddah 1437 H


### DEWAN PENGUJI:

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag	(.....)
Sekretaris	: Dr. H. Abdul Wahab, SE., M.Si	(.....)
Munaqasyah I	: Prof. Dr. H. Muslimin., M.Ag	(.....)
Munaqasyah II	: Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M. Comm	(.....)
Pembimbing I	: Dr. Syaharuddin, M.Si	(.....)
Pembimbing II	: Akhmad Jafar, SE.,MM	(.....)

Diketahui oleh:

/Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Alauddin Makassar

  
Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag  
NIP: 19581022 198703 1 002

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muawana Ganing  
NIM : 10600112084  
Tempat Tanggal Lahir : Barru, 25 Agustus 1994  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
Jur/Konsentrasi : Manajemen/MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Jl. Tamalate VII stp 47  
Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah  
Sulselrabar

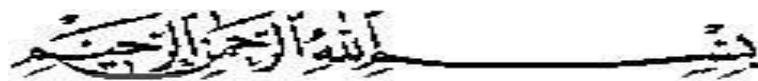
Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah asli hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ini merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Samata, Agustus 2016

Penyusun

Muawana Ganing  
10600112084

## KATA PENGANTAR



Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas petunjuk dan pertolongannya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar”**. Untuk diajukan guna memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) di UIN Alauddin Makassar.

Peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Sehingga penulis haturkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya teristimewa kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Abd. Ganing Tjalondo dan Ibunda Hj. St. Arlinah Sabang atas segala dukungan bantuan moril maupun financial serta doa selama penulis menempuh pendidikan.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menghadapi tantangan, hambatan dan tidak dapat lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik material maupun spiritual dari berbagai pihak, karena itu, perkenankanlah penulis menghanturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada;

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

2. Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari SE., M.Comm, selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, serta Bapak Ahmad Efendi, SE., MM. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Ekonomi.
3. Bapak Dr. Syaharuddin., M.SI sebagai dosen pembimbing I dan Bapak Akhmad Jafar, SE., MM sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, serta saran yang berguna selama proses penyelesaian skripsi ini.
4. Segenap dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang telah berkenan memberi kesempatan, membina, membimbing serta memberikan kemudahan kepada penulis dalam menimba ilmu pengetahuan sejak awal kuliah sampai dengan penyelesaian skripsi.
5. Direktur dan segenap staf PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang telah memberikan izin dan membimbing penulis selama proses penelitian.
6. Buat kakak-kakak saya tercinta Amriah Ganing, Auniah Ganing, dan Nahdiah Ganing yang telah memberikan semangat dan dukungan hingga saat ini.
7. Semua keluargaku yang telah mendukung untuk menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas doanya.
8. Sahabat-sahabatku, Nabila, Fuada, Linda, Firda, Ifa, Dya, Hajar, Sapta, Ranga, Atir, Wawan dan seluruh teman-teman Manajemen Angkatan 2012, terima kasih telah menjadi sahabat dan saudara-saudara terhebatku yang senang hati menemani, mendengar keluh kesah, dan membangkitkan kembali semangatku disaat pesimis dan menghiburku disaat mulai stres.

9. Semua teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang turut memberikan bantuan secara tulus.

Dan akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang bersifat membangun demi perbaikan di masa yang akan datang.

**Wassalamu' alaikum Wr. Wb**

Samata, Agustus 2016

**Muawana Ganing**  
NIM. 10600112084





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Hipotesis .....	7
D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian .....	9
E. Penelitian Terdahulu.....	10
F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN TEORITIS</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
B. Pengertian Kinerja .....	17
C. Mengukur Kinerja Karyawan .....	19
D. Yang Diukur dalam Pengukuran Kinerja .....	20
E. Indikator Kinerja Karyawan .....	21
F. Pengertian Motivasi.....	22
G. Motivasi dalam Perspektif Islam .....	24
H. Tujuan Motivasi.....	25
I. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	26
J. Jenis-jenis Motivasi .....	29
K. Metode Motivasi.....	30
L. Teori-teori Motivasi Kerja.....	31
M. Pengertian Kepuasan Kerja .....	34
N. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam.....	35
O. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	36

P. Teori Kepuasan Kerja.....	38
Q. Indikator Kepuasan Kerja.....	39
R. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan .....	40
S. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	41
T. Kerangka Pikir.....	43
 <b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	44
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	44
C. Populasi dan Sampel .....	44
D. Jenis dan Sumber Data .....	46
E. Metode Pengumpulan Data .....	46
F. Instrumen Penelitian.....	47
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	48
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	55
B. Hasil Penelitian .....	64
C. Pembahasan.....	82
 <b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	87
B. Saran .....	87
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>89</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>92</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel Absensi Karyawan .....	6
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	66
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan .....	66
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	68
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi .....	69
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja .....	70
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja .....	70
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas.....	71
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Reliabilitas .....	72
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas .....	73
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas .....	74
Tabel 4.12	Hasil Uji Autokorelasi .....	75
Tabel 4.13	Hasil Uji Regresi Berganda .....	77
Tabel 4.14	Hasil Uji Korelasi.....	78
Tabel 4.15	Hasil Uji Determinasi.....	79
Tabel 4.16	Hasil Uji F.....	80
Tabel 4.17	Hasil Uji t.....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pikir Teoritis .....	43
Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	76



## ABSTRAK

**Nama : Muawana Ganing**  
**NIM : 10600112084**  
**Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.**

---

Salah satu faktor yang menjadi alat untuk bersaing di perusahaan adalah kinerja karyawan. Di kantor PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar terdapat pegawai yang sering datang terlambat, bermain game di jam kerja, dan sebagian karyawan terkadang menunda pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh positif variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada PT PLN(Persero) wilayah Sulselrabar.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik (yang terdiri dari uji multikolinieritas, uji normalitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis (yang terdiri dari uji F dan uji t). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, data penelitian perpustakaan. Populasi penelitian sebanyak 216 orang dengan sampel 69 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan 62,2% terhadap kinerja karyawan, dan sisanya 37,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini. Dengan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan maka hal itu dapat meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan

Kata-kata kunci : motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### ***A. Latar Belakang Masalah***

Untuk menghadapi persaingan dunia bisnis di era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan-perusahaan yang ada selalu berusaha untuk mendapatkan posisi yang menguntungkan. Perusahaan sebaiknya memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan untuk memperoleh kontribusi yang optimal.

Persoalan yang sering dihadapi suatu perusahaan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2014: 70). Dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat dalam perusahaan tentunya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja didalam suatu organisasi

dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian puncak (Wibowo, 2014: 322).

Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi merupakan bagian yang sangat penting yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan yang diinginkan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku (Usman, 2010: 250).

Selain pemberian motivasi, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, atau tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi

secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Suhartini, 2013: 144).

Perusahaan harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut. Kepuasan kerja pada umumnya merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan pergantian (*turnover*) kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik (Suhartini, 2013: 144). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

Kehadiran banyak pengusaha asing ke Indonesia merupakan sinyal bahwa kebutuhan akan SDM yang memiliki kompetensi merupakan suatu hal yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Kesadaran akan paradigma tersebut telah membawa banyak organisasi yang berusaha untuk menciptakan SDM yang memiliki kompetensi yang tinggi begitupun dengan PT PLN (Persero). PT PLN (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat.

Penyaluran listrik yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) tidak hanya untuk kebutuhan rumah tangga akan tetapi kebutuhan industri baik itu industri besar



maupun industri kecil. Salah satunya PT PLN Wilayah yang terletak di jalan Letjen hertasning Blok B Makassar yang sekarang membawahi 8 cabang, 2 sektor, dan 1 Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem Sulawesi Selatan dan 1 Area Pengatur Distribusi. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan akan tenaga Listrik PLN Wilayah VIII semakin memantapkan diri sebagai perusahaan yang handal dalam mutu dan pelayanan penyediaan tenaga listrik.

Pada tahun 1994 Perusahaan Umum Listrik Negara diubah statusnya menjadi Persero atau PT. PLN (Persero) berdasarkan PP. No. 23 tahun 1994. Dengan perubahan tersebut PT. PLN (Persero) Wilayah VIII semakin dituntut untuk dapat berkarya dan mengembangkan sayapnya dalam ketenagalistrikan di Kawasan Timur Indonesia (KTI) dan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara pada khususnya. Untuk terus berkarya di dunia kelistrikan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan modal utama yang dapat membantu terwujudnya keinginan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan kantor PT PLN Persero Wilayah Sulselrabar, dimana berdasarkan observasi awal di lokasi penelitian banyak karyawan yang sering datang terlambat (kurang disiplin), bermain game di jam kerja dan sebagian karyawan terkadang menunda pekerjaannya. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut untuk mengetahui apakah karyawan karyawan merasa puas dengan penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu

yang lama, akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi dari karyawan dalam bekerja karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dia jalani. Bekerja pada bagian tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan.

Menurut Stephen P. Robbins, hal yang menentukan kepuasan kerja itu antara lain, pekerjaan yang menantang, imbalan yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan dan faktor genetik (Suyanto, 2006: 39). Setiap orang akan selalu menginginkan keadaan sedapat mungkin untuk bisa memberikan kepuasan bagi dirinya agar lebih bersemangat bekerja serta dapat menuangkan segenap kemampuan atau perhatiannya pada pekerjaannya, sehingga secara tidak langsung kinerjanya juga akan meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap tingkat absensi karyawan, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya (Martoyo, 2000: 142).

Sementara itu Gibson secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan (Wibowo, 2014: 418).

Berikut absensi sebagian karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar bulan Maret-Mei 2016:

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Rasyid				Muh. Ismail				Muhammad Akbar			
			Aturan	TM (hari)	Jumlah Hari tepat Waktu	Persentase keterlambatan	Aturan	TM (hari)	Jumlah Hari tepat Waktu	Persentase keterlambatan	Aturan	TM (hari)	Jumlah Hari tepat Waktu	Persentase Keterlambatan
1	Maret	21	7:30:00	-	21	-	7:30:00	2	19	9,5%	7:30:00	7	14	33,3%
2	April	21	7:30:00	-	21	-	7:30:00	1	20	5%	7:30:00	-	-	-
3	Mei	20	7:30:00	-	20	-	7:30:00	5	15	25%	7:30:00	5	15	25%

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada bulan Maret, persentase keterlambatan karyawan meningkat yaitu 9,5% bahkan ada yang mencapai 33,3%. Sedangkan bulan April persentase keterlambatan menurun menjadi 5%. Pada bulan Mei, persentase keterlambatan karyawan kembali meningkat yaitu 25%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persentase keterlambatan karyawan meningkat dan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan menurun, maka kemungkinan akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul yakni “*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar*”.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar?

### *C. Hipotesis*

Septrian Akbar (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PP. London Sumatera Tbk. Sumatera Utara menyatakan bahwa secara simultan atau serempak motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. PP. London Sumatera Tbk. Sumatera Utara dimana koefisien regresi motivasi kerja dan kepuasan kerja bertanda positif menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain motivasi kerja dan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada kantor pusat PT. PP. London Sumatera Tbk Sumatera Utara.

**H1: Diduga motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.**

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi (Suhartini, 2013: 246).

Sindi dan Alini (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) menyatakan motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi

dan kebutuhan kekuasaan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel kebutuhan afiliasi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi terhadap kebutuhan afiliasi, prestasi dan kekuasaan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesisi penelitian ini adalah:

**H2: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.**

Gibson dalam buku Wibowo mengatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif (Wibowo, 2014: 418).

Dalam penelitian Furi Amalia (2012) dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disamping itu penelitian yang dilakukan oleh Ade Fondi (2010) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari korelasi ( $r$ ) sebesar 0,915, hubungan itu adalah positif dan sedang (kuat). Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesisi penelitian ini adalah:

**H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan**

#### ***D. Definisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian***

Operasionalisasi penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu variabel independen dan dependen.

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel yang lain (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 14). Variabel independen dalam penelitian ini ada dua yaitu motivasi yang selanjutnya diberi simbol (X1) dan kepuasan yang diberi simbol (X2). Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 14). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja yang diberi simbol (Y).

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau definisi dari masing-masing variabel sebagai berikut:

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1.	Motivasi	Sebuah alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebutuhan fisiologis</li> <li>- Kebutuhan rasa aman</li> <li>- Kebutuhan sosial</li> <li>- Kebutuhan prestasi</li> <li>- Aktualisasi diri</li> </ul> (Hasibuan, 2015: 154)



2.	Kepuasan Kerja	Bentuk perasaan seseorang atau individu terhadap pekerjaan yang dilakukan, upah yang didapatkan, situasi kerja maupun hubungan dengan rekan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerjaan</li> <li>- Upah</li> <li>- Promosi</li> <li>- Pengawas</li> <li>- Rekan kerja</li> </ul> (Suhartini, 2013: 149)
3.	Kinerja	Hasil kerja seseorang karyawan dalam periode tertentu dan tanggungjawab yang dalam perusahaan agar tercapai tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas</li> <li>- Kuantitas</li> <li>- Ketepatan waktu</li> <li>- Kemandirian</li> <li>- Komitmen kerja</li> </ul> (Robbins, 2006: 260)

#### *E. Penelitian Terdahulu*

No	Nama	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Para responden menyatakan selama bekerja di perusahaan mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan perusahaan.
2	Delia Talimbo (2012)	Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Organik GMIH di Tobelo	Regresi linear berganda	Menyimpulkan bahwa variabel budaya kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3	Septryan Akbar	Pengaruh Motivasi dan	Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak

	(2012)	Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. PP London Sumatera Tbk. Sumatera Utara	Berganda	motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi motivasi kerja dan kepuasan kerja bertanda positif menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain motivasi kerja dan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan dengan kinerja karyawan kantor pusat PT. PP London Sumatera Tbk. Sumatera Utara adalah erat sebesar ( $R=0.637$ ). koefisien determinasi atau angka R Square adalah sebesar 0,768 yang artinya adalah 76,8% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja.
4	Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Regresi linear berganda	Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi $> \alpha$ . Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hubungan antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan sangat kuat.
5	Ivrina	Analisis	Regresi	Hasil dari penelitian bahwa

	Suryani (2015)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo IV Cabang Makassar	linear sederhana	motivasi berpengaruh signifikan 76,1% terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo IV Cabang Makassar, sedangkan sebagian dari faktor lain berpengaruh yang tidak diteliti oleh penulis adalah 23.9%
--	----------------	--	------------------	---

## *F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian*

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara simultan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.
- b. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulserabar.
- c. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bahan informasi bagi kalangan manajer dalam mengetahui kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan, guna mengadakan perbaikan terhadap sistem pengelolaan

sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam mengatasi motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

- c. Sebagai acuan dan bahan kajian pustaka bagi pihak lain untuk meneliti di masa mendatang.



## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### ***A. Manajemen Sumber Daya Manusia***

##### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Efendy, 2002: 2). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001: 4). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya.

Tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya, oleh karena itu tenaga kerja manusia sangat perlu mendapatkan perhatian yang khusus karena pemakaian tenaga kerja manusia secara efektif merupakan kunci untuk meningkatkan

kinerja karyawan. SDM yang berkualitas akan sangat menentukan maju mundurnya bisnis perusahaan di masa mendatang. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Malayu S.P Hasibuan mengartikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011: 10) .

Dari definisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan organisasi seperti yang diharapkan. Hakikat manajemen sumber daya manusia ialah tindakan mengelolah SDM dalam menggunakan alat kerja untuk mencapai sasaran kerja dalam suatu organisasi (Darsono dan Siswandoko, 2011: 38).

Islam sebagai agama Allah yang sempurna memberikan petunjuk kepada manusia tentang bidang usaha yang halal, cara berusaha dan bagaimana manusia harus mengatur hubungan kerja dengan sesama mereka supaya memberi manfaat yang baik bagi kepentingan bersama. Manusia mempunyai sumber daya yang meliputi: daya tubuh, daya hidup, dan daya akal. Apabila ke-empat daya tersebut dikembangkan maka akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dalam artian beriman, bertaqwa, berbudi pekerti luhur dan mampu menjalankan tugasnya



sebagai hamba Allah SWT dan sebagai khalifah Allah SWT. Hal ini tercantum dalam Q.S. Al-Baqarah/2: 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً...

Terjemahnya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat. “sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di muka bumi....”

Dalam surah Al Baqarah diatas, Allah menyebutkan, “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan khalifah di muka bumi”. Jadi di bumi ini manusia ditugaskan menjadi khalifah-Nya. Khalifah sendiri berarti wakil atau pengganti. Karena tugasnya yang demikian, maka manusia sebagai wakil Allah, tidak diperbolehkan berbuat kerusakan terhadap di bumi. Dalam sejarahnya yang panjang, memang hanya manusia saja yang telah membuktikan kesanggupannya dalam memadukan beberapa macam sumber daya untuk meningkatkan kualitas hidupnya menjadi makhluk berbudaya tinggi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelolah unsur manusia secara baik agar dapat diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Menurut Umar, dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas 3 fungsi, yaitu:

- a. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.

- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2010: 7).

Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara manajemen sumber daya manusia guna menggerakkan tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan. Motivasi karyawan bisa sulit karena memiliki keterampilan kebutuhan pengalaman dan latar belakang yang berbeda-beda. Memotivasi karyawan memerlukan pendekatan khusus untuk memenuhi kebutuhan karyawan.

### ***B. Pengertian Kinerja***

Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan daripada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai (Kasenda, 2013: 853-859). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mulyadi bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai dan Jauvani, 2011: 604).

Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa

Inggrisnya disebut *performance* (Usman, 2010: 487). Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan.

Kinerja dalam pandangan Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang dalam bekerja atau berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip Islam. Prinsip-prinsip yang dimaksud yaitu amanah dalam bekerja seperti profesional, jujur, ibadah dan mendalami agama serta tekun dalam bekerja. Dalam unsur penilaian kinerja tersebut orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat, dan negara tanpa menyusahkan orang lain (Utami: 2013). Penjelasan mengenai kinerja dalam Islam dapat dilihat pada Q. S. An-Nahl: 16/ 93:

..... وَلْتَسألنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٩٣﴾

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

AL AUDDIN  
M A K A S S A R

Terjemahnya:

.....dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.

Dengan bekerja kita akan mendapatkan balasan yang akan kita terima, apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan akhirat maka hal itu disebut rezeki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik

untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

### ***C. Mengukur Kinerja Karyawan***

Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih (Bangun, 2012: 234).

Sistem pengukuran kinerja membantu pimpinan dalam memantau implementasi strategis kegiatan dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis.

#### ***D. Yang Diukur dalam Pengukuran Kinerja***

Setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut (Sedarmayanti, 2010: 196):

1. Aspek Finansial

Meliputi anggaran suatu organisasi. Karena aspek finansial dapat dianalogikan sebagai aliran darah dalam tubuh manusia, aspek finansial merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja.

2. Kepuasan Pelanggan

Dengan semakin banyaknya tuntutan masyarakat akan pelayanan berkualitas, maka organisasi dituntut untuk terus menerus memberi pelayanan berkualitas baik. Untuk itu, pengukuran kinerja perlu didesain sehingga pimpinan dapat memperoleh informasi relevan atas tingkat kepuasan pelanggan.

3. Operasi Bisnis Internal

Informasi bisnis internal diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sudah seirama untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi seperti yang tercantum dalam rencana strategis. Informasi operasi bisnis internal

diperlakukan untuk melakukan perbaikan terus menerus atas efisiensi dan efektivitas operasi organisasi.

#### 4. Kepuasan Karyawan

Karyawan merupakan aset yang harus dikelola dengan baik, apalagi dalam organisasi yang banyak melakukan inovasi, peran strategis karyawan sangat nyata. Apabila karyawan tidak terkelola dengan baik, maka kehancuran organisasi sulit dicegah.

#### 5. Waktu

Ukuran waktu merupakan variabel yang perlu diperhatikan dalam desain pengukuran kinerja. Kita sering membutuhkan informasi untuk pengambilan keputusan, namun informasi tersebut lambat diterima, kadang sudah tidak relevan.

### ***E. Indikator Kinerja Karyawan***

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006: 260) :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.



3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya
6. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

#### ***F. Pengertian Motivasi***

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2011: 141).

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut,

karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Gitosudarmo mengatakan tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2010: 111).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Sutrisno, 2010: 110). Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang tersebut harus dapat ditimbulkan oleh pimpinan agar hal-hal diluar diri seseorang tersebut turut mempengaruhinya (Satrianegara, 2013: 163).

Dari definisi di atas tersebut dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

### ***G. Motivasi dalam Perspektif Islam***

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik. Dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.

Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal istimewa dalam pandangan Islam (Satrianegara, 2013: 173).

Dalam Al-qur'an Allah telah berjanji kepada orang yang beriman yang melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran rezeki seperti dalam surah Al-Jumu'ah 62/10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Terjemahnya:

Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar bonus duniawi namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan. Dari ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha, jika kita berusaha dengan baik serta diiringi dengan hati yang ikhlas karena Allah SWT, maka hal itu termasuk ibadah dan perbuatan yang berpahala.

#### ***H. Tujuan Motivasi***

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2012: 146) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas

## 10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dalam hal pemberian motivasi ini, pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi baik itu motivasi positif maupun motivasi negatif.

### *I. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi*

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009: 116).

#### 1. Faktor Intern

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

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makanan, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun

penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijaksana
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidakterpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu termasuk bekerja juga.

Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.



## 2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

### 2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

### 3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. bila supervisi menguasailiku-liku pekerjaan

dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi mempunyai supervisi yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengar keluhan para karyawan, akan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki suatu jabatan, orang akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

***J. Jenis-Jenis Motivasi***

Jenis motivasi dibedakan menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2004: 222).

1. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam akan meningkat, karena mereka takut dihukum.

#### ***K. Metode Motivasi***

Hasibuan mengatakan bahwa metode motivasi terdiri atas motivasi langsung dan motivasi tidak langsung (Hasibuan, 2011: 149).

##### ***1. Motivasi Langsung (Direct Motivation)***

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung pada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

##### ***2. Motivasi Tidak langsung (Indirect Motivation)***

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat .

### ***L. Teori-Teori Motivasi Kerja***

Teori-teori motivasi yang akan dikemukakan berikut ini merupakan hal penting, karena teori motivasi ini dapat memudahkan manajemen perusahaan untuk menggerakkan, mendorong dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada para karyawan. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi antara lain, teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori dua faktor (*two factor theory*), dan teori X dan Y (*theory X and Y*).

Namun yang akan dijelaskan disini yaitu teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H Maslow. Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory of Human Motivation atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Hasibuan, 2012: 154).

#### **1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)**

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

#### **2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)**

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk.

*Pertama:* kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Para pekerja membutuhkan alat pelindung seperti masker bagi tukang las yang harus dipenuhi oleh manajer.

*Kedua:* kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja, seperti motor yang disimpan jangan sampai hilang. Organisasi selalu mengutamakan keamanan dengan menggunakan alat-alat canggih atau pengawasan untuk tempat pimpinan.

### 3. Kebutuhan Hubungan Sosial (*affiliation*)

*Affiliation needs* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri ditempat tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

### 4. Kebutuhan Pengakuan (*esteem*)

*Esteem* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

Misalnya, dengan kursi meja yang istimewa, memakai dasi, untuk membedakan seorang kepala dengan anak buahnya, dan tempat parkir mobilnya tertentu.

#### 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

*Self actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat setinggi-tingginya, ingin pekerjaan yang menantang.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memuaskan kebutuhan yang mendasar (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku mereka pada memuaskan kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi. Beberapa hal pokok dalam pemikiran Maslow penting kita ketahui untuk memahami pendekatan hierarki kebutuhan (Ivancevich, dkk, 2007: 148).

1. Kebutuhan yang sudah terpenuhi akan berhenti memberikan motivasi. Sebagai contoh, ketika seseorang menganggap dirinya telah mendapatkan imbalan yang cukup karena telah memberikan kontribusi kepada organisasi, uang kehilangan kekuatannya dalam memberikan motivasi.



2. Kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat menyebabkan rasa frustrasi, konflik, dan stres. Dari perspektif manajerial, kebutuhan yang tidak terpenuhi akan berbahaya karena kebutuhan ini mungkin menyebabkan hasil kerja yang tidak diinginkan.
3. Maslow mengasumsikan bahwa orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dan sebagai akibatnya, akan terus berusaha bergerak keatas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan. Asumsi ini mungkin benar untuk beberapa karyawan, tapi tidak benar untuk lainnya.

#### ***M. Pengertian Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Pengertian kepuasan kerja menurut para ahli antara lain:

Menurut Robbins, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu Verchio menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Wibowo, 2014: 413).

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya.

Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam kerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya.. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu.

#### *N. Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam*

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja secara positif (halal, baik, barokah, dan tidak berbuat curang) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan). Kepuasan kerja dalam Islam telah disinggung dalam Al-qur'an surat At-Taubah 9/105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahnya:

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

Sebagaimana surat diatas menjelaskan tentang segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata-mata. Oleh karena itu, segala aktifitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan dalam Islam. Terwujudnya kepuasan kerja pada diri karyawan sangat berkaitan erat dengan bagaimana cara manajer perusahaan memperlakukan dengan adil terhadap karyawannya.

Tingkat kepuasan manusia tidak ada batasannya, sehingga memang bisa menimbulkan rasa rakus dan yang sejenisnya. Islam membatasi tingkat kepuasan manusia dengan tingkat kebutuhan yang seharusnya dipenuhi (Syarifah, 2011). Pertemuan antara tingkat kepuasan manusia yang tidak ada batasannya dengan tingkat pemenuhan kebutuhan dasar manusia menjadikannya tawadhu. Ketika yang didahulukan adalah tingkat kepuasan maka seseorang akan terlihat hidup berlebihan, sebaliknya jika yang didahulukan adalah kebutuhan maka seseorang akan terlihat hidup dengan bersahaja.

#### ***O. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja***

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belaknginya. Menurut Gilmer, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
5. Kondisi kerja. Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
6. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
7. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas (Sutrisno, 2010: 77).

Menurut Mangkunegara ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, jumur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisai, pangkat (golongan), kedudukan, mutut pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja (Sudana, 2015: 1867).

#### **P. Teori Kepuasan Kerja**

Teori tentang kepuasan kerja menurut Veitzhal Rivai dalam buku Eka Suhartini (2013: 146) adalah:

##### 1. Teori Ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Jika ada selisih jauh antara keinginan dan kekurangan yang ingin dipenuhi dengan kenyataan maka orang menjadi tidak puas. Tetapi jika kondisi yang diinginkan dan kekurangan yang ingin dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang didapat maka ia akan puas.

##### 2. Teori keadilan (*equality theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah

sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah/gaji, simbol status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

### 3. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status.

#### ***Q. Indikator Kepuasan Kerja***

Menurut Robbins indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain (Suhartini, 2013: 149) :

##### 1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

##### 2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

##### 3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.



#### 4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

#### 5. Rekan Kerja

Teman-teman atau kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### ***R. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan***

Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan motivasi yang baik maka kinerja seorang karyawan dapat meningkat. Kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah (Gibson, dkk, 1996: 340).

Dalam buku Wibowo disebutkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Wibowo, 2014: 330). Motivasi berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan suatu perusahaan. Individu yang penuh motivasi sangat penting untuk memasok organisasi dengan inisiatif baru dalam dunia yang penuh kompetisi. Dalam hal ini semakin tinggi motivasi dan semangat seseorang maka akan meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sindi dan Alini (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jakarta Barat Utara (Witel Bekasi). Dalam hasil penelitiannya menyatakan motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.551. hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,1% sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian terdahulu yang juga dilakukan oleh Ivrina Suryani (2015) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 76,1%. Sedangkan sebagian dari faktor lain berpengaruh yang tidak diteliti oleh penulis adalah 23,9%. Hal ini berarti semakin baik motivasi yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

#### ***S. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan***

Gibson dalam buku Wibowo secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. (Wibowo, 2014: 418). Jadi ada timbal balik antara kinerja dengan

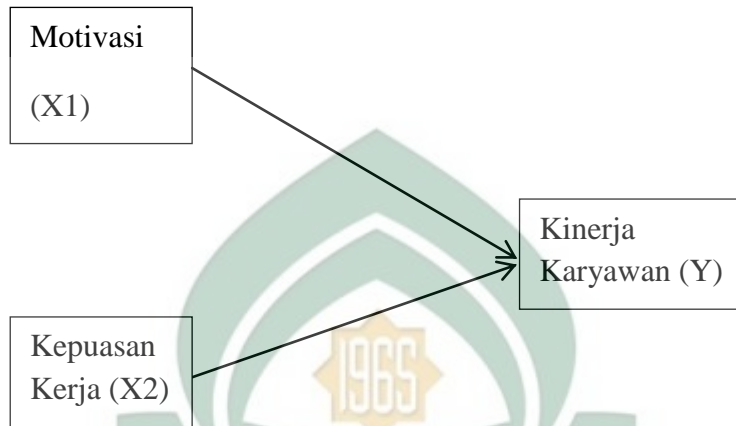
kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap yang positif dengan pekerjaan sehingga akan memacu untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Peranan kepuasan kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai dapat menentukan tingkatan kinerja yang mempengaruhi penyelenggaraan suatu pelayanan. Para pekerja yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Kepuasan kerja akan tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Adharianti, 2014: 8).

Dalam penelitian Furi Amalia (2012) yang dilakukan di perusahaan PT Smart Tbk di Surabaya dikatakan bahwa berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana yaitu variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5.209 > 1,985$ ). Hal ini berarti karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan meningkatkan kinerjanya.

Disamping itu penelitian yang dilakukan oleh Ade Fondi (2010) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari korelasi ( $r$ ) sebesar 0,915, hubungan itu adalah positif dan sedang (kuat). Dari teori dan penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan.

***T. Kerangka Pikir***



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### ***A. Jenis Penelitian***

Penelitian pada hakikatnya adalah suatu kegiatan ilmiah untuk memperoleh pengetahuan yang benar tentang suatu masalah (Mustami, 2015: 2). Penelitian yang dilakukan bersifat kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014: 14).

#### ***B. Lokasi dan Waktu Penelitian***

Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang terletak di Jalan Letjen Hertasning Blok B, Makassar. Waktu penelitian yaitu mulai tanggal 7 Maret 2016 sampai tanggal 7 Juli 2016.

#### ***C. Populasi dan Sampel***

Secara sederhana, populasi adalah semua subyek atau obyek sasaran penelitian (Mustami, 2015: 61). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar yang berjumlah 216 orang.

Sampel merupakan sebagian atau sejumlah cuplikan tertentu yang dapat diambil dari populasi yang sedang diteliti (Enterprise, 2014: 7). Untuk mempermudah penentuan sampel, maka peneliti menggunakan teknik *probability*

*sampling* dimana populasi dilakukan secara *random* atau acak sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang untuk terpilih sebagai sampel. Metode yang digunakan yaitu *simple random sampling*. Pengambilan sampel metode ini dilakukan secara *random*, artinya acak dan *simple* yang berarti sederhana. Dengan metode ini, sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar (Istijanto, 2005: 114).

Untuk menentukan besarnya sampel dilakukan melalui pendekatan statistik dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = populasi

e = presentase ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebesar

10%

$$n = \frac{216}{1 + (216 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{216}{1 + (216 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{216}{1 + 2,16}$$

$$n = \frac{216}{3,16}$$

$$n = 68,35443$$



Berdasarkan perhitungan tersebut, maka diperoleh sampel sebanyak 68,35443 dibulatkan menjadi 69. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 68 responden ( $n = 69$ ).

#### ***D. Jenis dan Sumber Data***

Sumber data yang dibutuhkan untuk menunjang penelitian ini adalah:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 21).
- b. Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Artinya periset adalah tangan kedua yang sekedar mencatat, mengakses, atau meminta data tersebut (yang kadang sudah berwujud informasi) ke pihak lain yang telah mengumpulkannya di lapangan (Istijanto, 2008: 27).

#### ***E. Metode Pengumpulan Data***

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian digunakan beberapa metode sebagai berikut:

- a. Observasi digunakan apabila obyek penelitian bersifat perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, responden kecil. (Sugiyono, 2012: 172).
- b. Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang perlu diketahui (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 17).

- c. Penelitian perpustakaan (*library research*) yaitu pengumpulan data yang diambil peneliti melalui studi kepustakaan yaitu dengan membaca literatur-literatur yang berupa buku teks yang ada hubungannya dengan variabel-variabel yang diteliti (Riandani, 2015: 884).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 1 Skor Jawaban Kuesioner

Kategori	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono, 2012

#### F. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Motivasi	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebutuhan fisiologis</li> <li>- Kebutuhan rasa aman</li> <li>- Kebutuhan sosial</li> <li>- Kebutuhan prestasi</li> <li>- Aktualisasi diri (Hasibuan,</li> </ul>	Skala Likert

		(Suhartini, 2013: 18)	2012: 154)	
2	Kepuasan Kerja	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2011: 202).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pekerjaan</li> <li>- Upah</li> <li>- Promosi</li> <li>- Pengawas</li> <li>- Rekan kerja (Suhartini, 2013: 149)</li> </ul>	Skala Likert
3	Kinerja	Penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai dan Jauvani, 2011: 604).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas</li> <li>- Kuantitas</li> <li>- Ketepatan Waktu</li> <li>- Kemandirian</li> <li>- Komitmen Kerja (Robbins, 2006: 260)</li> </ul>	Skala Likert

### G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

#### 1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2012: 173). Uji validitasnya yaitu:

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka dinyatakan valid

Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel, maka dinyatakan tidak valid (Mathar, 2013: 27).

## 2. Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam obyek berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012: 173). Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

- Cronbach's Alpha  $< 0,6$  reliabilitas buruk
- Cronbach's Alpha  $0,6 - 0,79 =$  reliabilitas diterima
- Cronbach's Alpha  $0,8 =$  reliabilitas baik (Mathar, 2013: 42).

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2005 :91 ). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation*

*factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2005 : 69).

b. Uji normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santosa, 2005: 231).

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2013: 156).

Uji normalitas data menjadi prasyarat dalam analisis parametrik seperti korelasi Pearson, perbandingan rata-rata, analisis varian, dan lain sebagainya, sebab analisis tersebut hanya dapat dilakukan pada data yang berdistribusi normal. Dalam SPSS metode uji normalitas yang sering digunakan adalah uji One Sample Kolmogorov Smirnov. Adapun kriteria pengujiannya adalah:

- Jika signifikansi (Asym Sig 2 failed)  $> 0.05$ , maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi (Asym Sig 2 failed)  $< 0.05$ , maka data tidak berdistribusi normal (Mathar, 2013: 55).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri.. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi (Santosa, 2005: 240).

Cara mudah mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson. Untuk mempercepat proses ada tidaknya autokorelasi dalam suatu model dapat digunakan patokan nilai Durbin Watson mendekati angka 2. Jika nilai Durbin Watson hitung mendekati atau di sekitar 2 maka model tersebut terbebas dari asumsi klasik autokorelasi, karena angka 2 pada uji Durbin Watson terletak di daerah *No Autocorelation* (Nugroho, 2005: 60).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterosdasititas. Dasar analisis:



- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013: 134).

#### 4. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda dengan tiga variabel adalah regresi linear berganda yang menghubungkan antara satu variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X).

Persamaan regresi linear bergandanya dituliskan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

#### Keterangan:

Y = variabel terikat (variabel yang diduga)

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = variabel bebas I dan II

A = konstanta

b<sub>1</sub> dan b<sub>2</sub> = koefisien regresi (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 89).

Model regresi linier berganda dikatakan model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas (Nugroho, 2005: 44).

#### 5. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi.

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012: 257) adalah sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

#### 6. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 – 1. Pada umumnya sampel dengan data deret waktu (*time series*) memiliki R Square maupun Adjusted R Square cukup tinggi (diatas 0,5), sedangkan sampel dengan data item tertentu yang disebut data silang (crosssection) pada umumnya memiliki R Square agak rendah (dibawah 0,5) namun tidak menutup kemungkinan data jenis crosssection memiliki nilai R Square maupun Adjusted R Square cukup tinggi (Nugroho, 2005: 51).

Dengan koefisien determinasi, kita bisa mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel

bisa diejelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel lain. Untuk memperoleh nilai koefisien determinasi, kita bisa menghitung variasi dari variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel independen.

## 7. Pengujian Hipotesis

### a. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi F pada output uji ANOVA. Jika nilai signifikansi  $F < 0,10$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Widarjono, 2005: 177). F tabel dihitung dengan cara  $df1 = k-1$ , dan  $df2 = n-k$ , k adalah jumlah variabel dependen dan independen (Nugroho, 2005: 53).

### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh dari variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari nilai  $t_{\text{tabel}}$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi  $t < 0,10$  maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Widarjono, 2005: 179). Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada table *Coefficients*. Nilai dari uji t-test dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom *Sig*).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### ***A. Gambaran Umum Perusahaan***

##### ***1. Sejarah Singkat Perusahaan***

Pelistrikan di kota Ujung Pandang yang sekarang Makassar pertama kali terpasang sekitar tahun 1941. Dengan adanya perkembangan kota yang diikuti pula semakin meningkatnya kebutuhan tenaga listrik, maka pada tahun 1952 dibangun Pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) yang lokasinya di tepi sungai Jeneberang di daerah Pandang-pandang Sungguminasa, yang berkapasitas 2000 KW dan beroperasi hingga tahun 1957. Perusahaan Listrik Negara Makassar mempunyai daerah hanya di kota Makassar. Daerah-daerah di luar Kota Makassar antara lain Kota Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo.

Pada tahun 1961 PLN Pusat Jakarta membentuk PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar. PLN Cabang Makassar membawahi unit-unit kerja antara lain Ranting Sengkang, Watampone, Kendari serta satu unit sentral pembangkit Bontoala.

Sebagai tindak lanjut peraturan menteri tersebut, Direksi Perum Listrik negara mengeluarkan Surat Keputusan No. 50/DIR/1973 tanggal 20 Oktober 1973 tentang struktur Organisasi dan tugas-tugas pokok Perum Listrik Negara Eksploitasi VIII yang didalamnya terdapat unit-unit pelaksana yaitu sektor Tello dan cabang Makassar. Direksi Perum Listrik Negara juga menetapkan SK No. 10/DIR/1976 sebagai tindak lanjut dari peraturan Menteri yang mengubah sebutan PLN Eksploitasi

VIII menjadi Perusahaan Umum Listrik Negara Wilayah VIII dengan wilayah kerja meliputi provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara.

PLN Wilayah VIII terus mengadakan reorganisasi dan sekarang membawahi 8 cabang, 2 sektor, dan 1 Area Penyaluran dan Pengatur Beban Sistem Sulawesi Selatan dan Area Pengatur Distribusi. Pada tahun 1994 Perusahaan Umum Listrik Negara diubah statusnya menjadi Persero atau PT. PLN (Persero) berdasarkan PP. No.23 tahun 1994, dengan perubahan tersebut PT. PLN (Persero) Wilayah VIII semakin dituntut untuk dapat berkarya dan mengembangkan sayapnya dalam ketenagalistrikan di Kawasan Timur Indonesia dan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara pada khususnya.

## **2. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan**

### **a. Visi Perusahaan**

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

### **b. Misi Perusahaan**

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Motto Perusahaan

Listrik untuk Kehidupan yang Lebih Baik (*Electricity for a Better Life*).

**3. Nilai Perusahaan**

- Saling percaya (*Mutual trust*)
- Integritas (*Integrity*)
- Peduli (*Care*)
- Pembelajar (*Learner*)

**4. Struktur Organisasi Perusahaan**

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah organisasi yang baik. Organisasi yang baik adalah suatu wadah atau sarana untuk mencapai tujuan. Agar tujuan itu dapat tercapai maka dalam wadah itu harus ada kelompok orang yang bekerja sama.

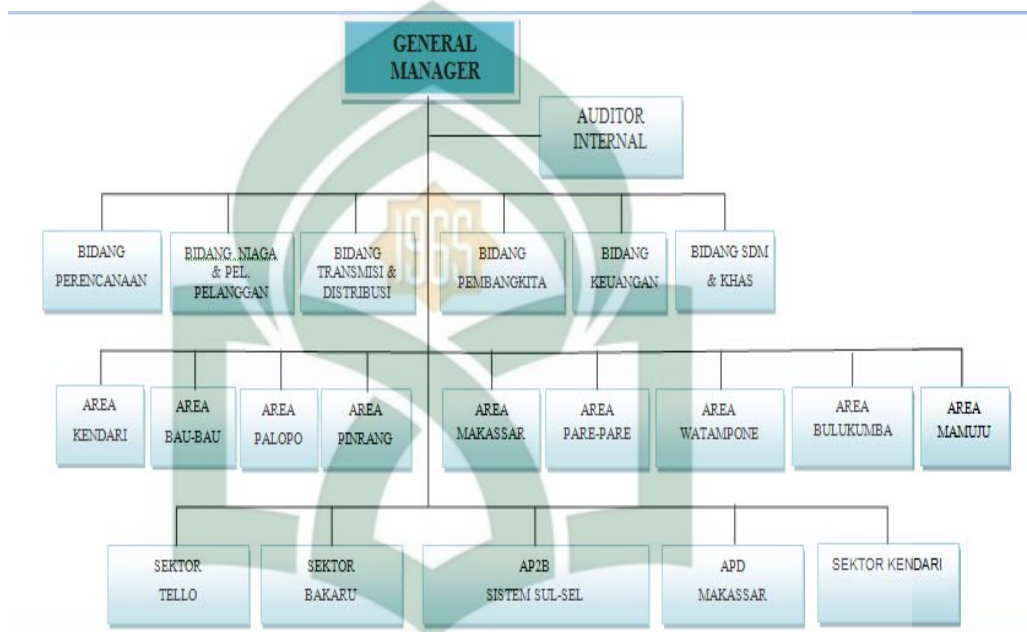
Struktur organisasi pada dasarnya memperlihatkan hubungan antara wewenang tanggung jawab dan tugas serta kedudukan para personil dalam perusahaan. Dengan demikian, unsur umum yang harus ada pada setiap organisasi adalah adanya kelompok orang, yang harus bekerjasama dengan satu maksud untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, struktur organisasi juga dimaksudkan sebagai alat kontrol serta pengawasan bahkan dapat menciptakan persatuan dalam dinamika suatu perusahaan.



## BAGAN SUSUNAN ORGANISASI

### PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULSEL, SULTRA & SULBAR



Sumber Data : PT. PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar Sumber

#### 5. *Tugas dan Tanggung Jawab PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar*

Organisasi merupakan alat yang dibentuk untuk mencapai tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang. Sementara itu struktur organisasi mencerminkan pembagian tugas dari berbagai bagian yang terdapat dalam organisasi tersebut, agar tidak terjadi tumpang tindih dalam melaksanakan tugas oleh para karyawan.

Adapun struktur organisasi pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar terdiri dari bagian utama mencakup bersama fungsi masing-masing bagian yaitu sebagai berikut:

## 1. General Manager

Bertanggungjawab atas pengadaan usaha melalui optimalisasi seluruh sumber daya secara efisien, efektif dan sinergis serta menjamin penerimaan hasil penjualan tenaga listrik, peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan profit serta iklim kerja yang produktif.

## 2. Bidang Perencanaan

Bertanggung jawab atas tersusunnya perencanaan kerja, sistem manajemen kerja, perencanaan investasi dan pengembangan aplikasi sistem informasi untuk mendukung upaya perusahaan tenaga listrik yang memiliki efisiensi, mutu dan keandalan yang baik serta upaya pencapaian sasaran dan ketersediaan kerangka acuan pelaksanaan kerja.

Adapun uraian tugas dalam bidang ini adalah:

- a. Menyusun perencanaan wilayah;
  - RUPTL (Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik).
  - RJP (Rencana Jangka Panjang)
  - RKAP(Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) bersama bidang-bidang terkait.
  - Rencana pengembangan sistem tenaga listrikan.
- b. Menyusun sistem manajemen kinerja unit-unit kerja,
- c. Menyusun metode evaluasi kelayakan investasi dalam melakukan penilaian finansialnya,
- d. Menyusun program pengembangan aplikasi sistem informasi

- e. Menyusun dan mengelolah manajemen mutu,
- f. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik,
- g. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

### **3. Bidang Transmisi & Distribusi**

Bertanggung jawab atas penyusunan strategi, standar operasi dan pemeliharaan, standar desain konstruksi dan kebijakan manajemen termasuk keselamatan ketenagalistrikan untuk menjamin kontinuitas perusahaan tenaga listrik dengan efisiensi serta mutu dan keandalan yang baik dan dukungan logistik bagi operasional perusahaan tenaga listrik di unit pelaksana.

Adapun uraian tugas dari bidang ini adalah:

- a. Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.
- b. Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- c. Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
- d. Melakukan pengendalian susut energi listrik dan gangguan pada sistem pembangkitan, transmisi, distribusi serta saran perbaikannya.
- e. Menyusun metode kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.

- f. Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan, transmisi, dan jaringan distribusi.
- g. Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya.
- h. Menyusun, memantau dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
- i. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- j. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

#### **4. Bidang Niaga & Pelayanan Pelanggan**

Bertanggung jawab atas upaya pencapaian target pendapatan dari penjualan tenaga listrik, pengembangan pemasaran yang berorientasi kepada kebutuhan pelanggan serta transaksi pembelian tenaga listrik yang memberikan nilai tambah bagi perusahaan, serta ketersediaan standar pelaksanaan kerja dan terciptanya interaksi kerja yang baik antara unit-unit pelaksana.

Adapun uraian tugas dari Bidang Niaga ini adalah:

- Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran serta perencanaan penjualan energi dan rencana pendapatan.
- Mengevaluasi harga jual beli tenaga listrik.
- Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.
- Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
- Menyusun strategi pengembangan pelanggan, standar dan produk pelayanan, ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo(DIS).

- Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang.
- Mengkoordinasi pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.
- Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnannya.
- Membuat usulan RKAP bersama dengan Bidang Perencanaan dan Bidang lainnya.
- Menyusun dan mengelolah manajemen mutu.
- Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

#### **5. Bidang Keuangan**

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan atas pengelolaan anggaran dan keuangan unit usaha sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen keuangan yang baik, pengelolaan pajak dan asuransi yang efektif serta penyajian laporan keuangan dan akuntansi yang akurat dan tepat waktu.

Adapun tugas dalam bidang keuangan ini adalah:

- Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan.
- Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi.
- Mengendalikan aliran kas pendapatan.
- Mengendalikan aliran kas pembiayaan.
- Melakukan pengelolaan keuangan.
- Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit.
- Menyusun laporan keuangan konsolidasi.

- Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko penghapusan asset.
- Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- Menyusun dan mengelolah manajemen mutu.
- Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
- Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

## **6. Bidang SDM dan Umum**

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan pengelolaan manajemen SDM dan organisasi, administrasi kepegawaian dan hubungan industrial untuk mendukung kelancaran kerja organisasi.

Adapun tugas dari bidang SDM dan Umum ini adalah:

- a. Mengelola:
  - Pengembangan organisasi dan manajemen
  - Pengembangan sumber daya manusia.
  - Administrasi dan data kepegawaian.
- b. Melakukan analisis dan evaluasi jabatan.
- c. Membina hubungan industrial.
- d. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
- e. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
- f. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

## **7. Sektor**

Mengelola dan melaksanakan kegiatan operasi dan pemeliharaan pembangkit dan atau transmisi tenaga listrik di wilayah kerjanya secara efisien sesuai tata kelola



yang baik berdasarkan kebijakan kantor induk untuk menghasilkan mutu dan keandalan pasokan tenaga listrik sesuai standar yang ditetapkan, serta melakukan pembinaan dan pemberdayaan unit asuhan dibawahnya.

## **8. Rayon**

Mengelola dan melaksanakan kegiatan penjualan tenaga listrik, pelayanan pelanggan, pengoperasian, dan pemeliharaan pembangkit dan jaringan distribusi tenaga listrik di wilayah kerjanya secara efisien sesuai tata kelola yang baik berdasarkan kebijakan kantor induk untuk menghasilkan pendapatan perusahaan yang didukung dengan pelayanan mutu dan keandalan pasokan yang memenuhi kebutuhan pelanggan, serta melakukan pembinaan dan pemberdayaan untuk asuhan dibawahnya.

## **9. Area Pengatur Distribusi (APD)**

Merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi pengaturan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara dengan mutu keandalannya yang baik untuk mencapai kinerja unit.

### ***B. Hasil Penelitian***

#### ***1. Karakteristik Responden***

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar. Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dari karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang diteliti kemudian dikelompokkan

menurut jenis kelamin, usia, gaji, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan karakteristik responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki – laki	36	52,2%
Perempuan	33	47,8%
Jumlah	69	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. Dengan jumlah responden laki-laki sebanyak 36 orang dengan tingkat persentase 52,2 % dan responden perempuan sebanyak 33 orang dengan tingkat persentase 47,8%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding perempuan. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan laki-laki yang biasanya terjun langsung ke lapangan dalam hal pelistrikan.

### b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Umur dalam keterkaitannya dengan kinerja individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Jumlah karyawan berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Umur**

Usia Responden	Jumlah Responden	Persentase
15 – 30	35	50,7%
31 - 45	19	27,5%
46 – 60	15	21,8%
Jumlah	69	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 69 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, mayoritas responden PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar didominasi oleh responden yang berusia 15 - 30 tahun. Pegawai dengan usia ini biasanya lebih inisiatif dalam mengeluarkan ide-ide dan gagasan yang segar dalam melakukan pekerjaannya.

### c. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	10	14,5%
Diploma	9	13%
S1	33	47,9%
S2	12	17,4%
S3	5	7,2%
Jumlah	69	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Hasil olahan data mengenai responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 4.3 diatas, dari 69 responden terdapat 10 orang yang berpendidikan SMA dengan tingkat persentase 14,5%, pendidikan Diploma sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, yang berpendidikan S1 sebanyak 33 dengan persentase 47,9%, sebanyak 12 orang yang berpendidikan S2 dengan tingkat persentase 17,4%, dan yang terakhir pendidikan S3 sebanyak 5 orang dengan persentase 7,2%. Jumlah responden terbanyak yaitu kelompok responden yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 47,9%. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar sebagian besar memiliki pendidikan yang tinggi. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya pegawai dibutuhkan yang berpendidikan tinggi karena peranan pendidikan dapat membentuk kepribadian yang berorientasi kepada prestasi maupun pertanggungjawaban atas pekerjaannya.

#### d. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Berikut karakteristik responden berdasarkan masa kerja pada tabel 4.4. jumlah karyawan berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1 – 10 tahun	29	42%
11 – 20 tahun	24	34,8%
> 20 tahun	16	23,2%
Jumlah	69	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa pada penelitian ini karyawan yang paling banyak merespon dengan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 29 orang dengan tingkat persentase 42% kemudian disusul masa kerja 11-20 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 34,8% dan yang terakhir yaitu masa kerja diatas 20 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 23,2%.

## **2. Deskripsi Data Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 68 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

### **a. Deskripsi Variabel Motivasi**

Variabel motivasi diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan variabel motivasi dapat dijelaskan pada tabel 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5 Tanggapan Mengenai Motivasi**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	x1p1	42	22	5	-	-	69
2	x1p2	10	37	11	8	3	69
3	x1p3	17	38	6	6	2	69
4	x1p4	6	21	39	3	-	69
5	x1p5	22	38	7	2	-	69

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana di tabel 4.5 sebagian responden memberikan tanggapan sangat setuju terhadap upah yang adil dan layak yaitu dimana besarnya gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Pernyataan kedua, dimana tanggapan responden dominan setuju terhadap situasi lingkungan yang kerja yang baik dan menyenangkan. Selanjutnya, pada pernyataan ketiga, responden dominan setuju terhadap keamanan bekerja di perusahaan tersebut. Kemudian dipernyataan keempat, responden lebih dominan menyatakan ragu-ragu terhadap pemberian pujian dari atasan jika menjalankan tugas dengan baik. Selanjutnya pernyataan kelima, responden dominan setuju terhadap pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa puas terhadap apa yang mereka dapatkan di dalam perusahaan

#### b. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:



**Tabel 4.6 Tanggapan Mengenai Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	x2p1	17	38	12	2	-	69
2	x2p2	8	29	31	1	-	69
3	x2p3	9	33	16	7	4	69
4	x2p4	12	38	8	8	3	69
5	x2p5	18	37	6	6	2	69

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Tanggapan responden sebagaimana tabel 4.6 diatas, pada pernyataan pertama sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap rasa senang pada pekerjaan karyawan. Pada pernyataan kedua responden dominan setuju terhadap upah yang mereka dapatkan pada perusahaan tersebut. Selanjutnya di pernyataan ketiga responden dominan setuju terhadap peluang untuk berkembang dan menggunakan keahlian yang mereka miliki dari pekerjaan yang mereka lakukan. Pada pernyataan keempat, responden dominan menjawab setuju terhadap pengarahan yang diberikan oleh atasan mereka. Dan yang terakhir yaitu pada pernyataan kelima responden dominan setuju terhadap hubungan bersama rekan kerja mereka.

#### c. Deskripsi Variabel Kinerja

Variabel kinerja diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan variabel kinerja dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7 Tanggapan Mengenai Kinerja**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	R	TS	STS	
1	Yp1	22	36	10	1	-	69
2	Yp2	18	33	10	6	2	69
3	Yp3	14	37	8	8	2	69
4	Yp4	17	40	8	4	-	69
5	Yp5	8	39	17	5	-	69

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Tanggapan responden pada tabel 4.7 untuk pernyataan pertama sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap tugas yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik. Pernyataan kedua yaitu karyawan berupaya menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa terjadi kesalahan, jawaban responden dominan setuju terhadap pernyataan tersebut. Kemudian pada pernyataan ketiga responden dominan setuju terhadap penundaan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Selanjutnya pada pernyataan keempat responden dominan setuju terhadap tugas yang menjadi tanggungjawab mereka. Begitupun pada pernyataan kelima responden dominan setuju terhadap perbaikan kesalahan terhadap pekerjaan tanpa disuruh oleh atasan.

### 3. Analisis Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $n-2$ ). Pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini:

**Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas**

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Motivasi			
1	1	.903	0,306	Valid
2	2	.926	0,306	Valid
3	3	.914	0,306	Valid
4	4	.879	0,306	Valid
5	5	.520	0,306	Valid
	Kepuasan Kerja			
1	1	.517	0,306	Valid
2	2	.404	0,306	Valid

3	3	.905	0,306	Valid
4	4	.926	0,306	Valid
5	5	.914	0,306	Valid
	Kinerja			
1	1	.919	0,306	Valid
2	2	.938	0,306	Valid
3	3	.915	0,306	Valid
4	4	.539	0,306	Valid
5	5	.940	0,306	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada taraf signifikansi 10%. Ini artinya setiap pertanyaan atau indikator variabel dinyatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

#### b. Uji Reliabilitas

Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60.

Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	15

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel sudah reliabel dan bisa di tunjukkan dengan nilai Cronbach Alphanya sebesar 0,971 diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila  $VIF < 10$ . Hasil pengujian VIF dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Motivasi	.356	2.809
KepuasanKerja	.356	2.809

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Hasil pengujian pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam model regresi menunjukkan nilai VIF berada diantara 1-10. Jadi

dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

## 2. Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk uji normalitas data dalam penelitian ini adalah uji normalitas atau sampel *Kolmogorov-Smirnov*. Adapun kriteria pengujiannya adalah:

- Jika signifikansi (Asym Sig 2 failed)  $> 0.05$ , maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi (Asym Sig 2 failed)  $< 0.05$ , maka data tidak berdistribusi normal (Mathar, 2013: 55)

**Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07630547
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.079
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.766

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.11 *One sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas, data yang ditunjukkan oleh Asymp. Sig (2-tailed) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0.766 > 0.05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi normal atau dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri.. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk uji autokorelasi dapat dilihat pada nilai Durbin Watson, jika nilai DW antara minus dua (-2) sampai dua (+2), maka dapat diartikan tidak terjadi gejala autokorelasi (Santosa, 2005: 161).

Hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.611	2.111	2.037
a. Predictors : (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X1)					
b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)					

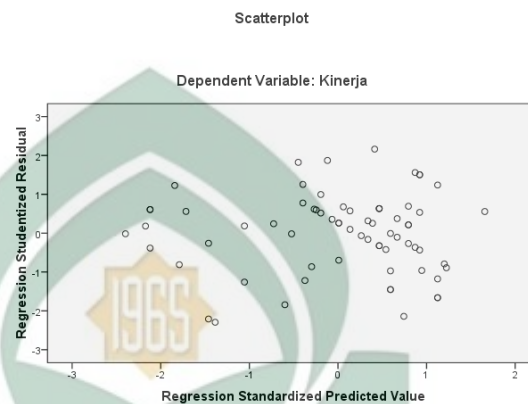
*Sumber: Hasil output SPSS 16, 2016.*

Tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson yang diperoleh sebesar 2,307. Nilai tersebut berada di antara -2 sampai +2. Jadi dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi karena tidak menyimpang dari asumsi autokorelasi.



#### 4. Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Hasil Output SPSS 16, 2016*

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah. Hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

#### d. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Uji Regresi Berganda****Coefficients<sup>2</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	2.733	1.929		1.417
motivasi	.339	.162	.266	2.095
kepuasan kerja	.541	.122	.560	4.416

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil output SPSS 16 pada tabel 4.13 diatas, maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 2.733 + 0.339X_1 + 0.541X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Motivasi

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,733 maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa apabila variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) adalah konstan (tidak berubah), maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,733.
2. Koefisien regresi X<sub>1</sub> sebesar 0,339, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variable motivasi (X<sub>1</sub>) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,339, artinya apabila setiap peningkatan variabel kepuasan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,339 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

3. Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,541, maka hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variable kepuasan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,541, artinya apabila setiap peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,541 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

e. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel yang dianalisis. Sifat korelasi akan meningkatkan arah korelasi. Hasil korelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.611	2.111

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja ( $x_2$ ), Motivasi ( $x_1$ )

b. Dependent Variable: kinerja (y)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa sifat korelasi(R) yang ditunjukkan adalah 0,789. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi dan kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan kuat karena berada di interval korelasi antara 0,60 – 0,799.

f. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja

karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan melihat nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.611	2.111

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (x2), Motivasi (x1)

b. Dependent Variable: kinerja (y)

Hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasinya ( $R^2$ ) sebesar 0,622. Hal ini berarti variabel bebas yakni motivasi dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 62,2% terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan sedangkan sisanya 37,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian ini.

g. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis secara Simultan Uji F

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F)****ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	484.854	2	242.427	54.403	.000 <sup>a</sup>
Residual	294.103	66	4.456		
Total	778.957	68			

a. Predictors (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS 16, 2016

Hasil perhitungan statistik uji-F pada table 4.16 menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 54,403. Setelah itu dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,38 dengan signifikansi 10% (0,1). Jadi dapat disimpulkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $54,403 > 2,38$  dengan Sig F  $0,000 < 0,1$ , ini berarti bahwa variabel independen motivasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengujian Hipotesis secara parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji – t dapat dilihat pada tabel 4.17berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.733	1.929		1.417	.161
motivasi	.339	.162	.266	2.095	.040
kepuasan kerja	.541	.122	.560	4.416	.000

Sumber: Hasil Output SPSS 16, 2016

Analisis uji-t pada table 4.17 untuk variabel motivasi, nilai t hitungnya sebesar 2,095, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,10 (10%) sebesar 1,296 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,040 < 0,10 artinya individual variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,416, sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,10 (10%) sebesar 1,296 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,10 artinya secara individual variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data di atas, variabel motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan demikian hipotesis pertama dan hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima. Dan dari kedua variabel diatas, dimana variabel motivasi dan kepuasan kerja bertanda positif dengan kata lain motivasi dan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dapat diterima.



### **C. Pembahasan**

Dalam penelitian terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Dimana variabel bebasnya yaitu motivasi sebagai X1 dan kepuasan kerja sebagai X2 sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja sebagai Y. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penjabaran hasil dari penelitian yang dilakukan dapat dilihat dibawah ini:

1. Pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dimana motivasi terdiri dari beberapa indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan aktualisasi diri. Dan kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Hasil perhitungan statistik uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 54,403. Setelah itu dibandingkan dengan nilai f tabel sebesar 2,38 dengan signifikansi 10% (0,1). Jadi dapat disimpulkan f hitung > f tabel (54,403 > 2,38) dengan sig f 0,000 < 0,1.

Ini berarti bahwa variabel independen motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika motivasi kurang maka kinerja karyawan juga akan menurun. Begitupun dengan kepuasan kerja, seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka

dapat meningkatkan kinerjanya, sebaliknya jika karyawan kurang puas dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan menurun. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis  $H_1$  bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mendukung pernyataan Septrian Akbar (2012) yang menyatakan bahwa secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja bertanda positif dan menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain motivasi kerja dan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penemuan yang dilakukan oleh Lumantow et al (2015) penelitiannya yang menguji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mengungkapkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi dan semakin terpuaskan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu juga sebaliknya semakin rendah motivasi dan kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dimana variabel motivasi terdiri dari beberapa indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan aktualisasi diri. Analisis uji-t untuk variabel motivasi, nilai t hitungnya sebesar 2,095, sementara itu nilai t tabel distribusi 0,10 (10%) sebesar 1,296 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi

yaitu  $0,040 < 0,10$  maka individual variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika motivasi karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil dari analisis ini menerima hipotesis H2 bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sindi dan Alini (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jakarta Barat Utara (Witel Bekasi). Dalam hasil penelitiannya menyatakan motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.551. hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,1% sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga sejalan dengan pandangan Gibson (1996) bahwa kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah. Artinya jika motivasi rendah maka kinerja seseorang dinilai kurang memuaskan. Dalam buku Wibowo (2014) juga disebutkan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka kinerja yang

dihasilkan akan memuaskan, sebaliknya jika motivasi kerja seseorang kurang maka kinerjanya akan menurun. Jadi semakin bertambahnya motivasi yang sditerima karyawan akan membuat kinerja para karyawan meningkat.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karawan (Y). Dimana kepuasan kerja ini terdiri dari beberapa indikator yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja. Analisis uji-t untuk variabel kepuasan, nilai t hitungnya sebesar 4,416, sementara itu nilai pada t tabel distribusi 0,10 (10%) sebesar 1,296 maka t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikansi yaitu  $0,000 < 0,10$  artinya secara individual variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan baik maka kinerjanya juga akan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan kurang baik, maka kinerjanya akan menurun. Dengan demikian  $H_3$  dapat diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Saina (2013) mengatakan bahwa kepuasan keja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini disebabkan oleh dukungan manajer terhadap karyawan sangat besar dimana manajer sering memberikan pujian saat karyawan memberikan hasil yang maksimal dan selalu bersama-sama dengan karyawan baik susah maupun senag dalam menghadapi pekerjaan. Dalam penelitian Furi Amalia (2012) dikatakan bahwa variaebel kepuasan kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika

karyawan puas terhadap pekerjaan dan lingkungan sekitarnya maka kinerjanya akan meningkat.

Disamping itu penelitian yang dilakukan oleh Ade Fondi (2010) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari korelasi (R) sebesar 0,915, hubungan itu adalah positif dan sangat kuat. Gibson dalam buku Wibowo (2014) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### A. Kesimpulan

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

1. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi karyawan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki karyawan.
2. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya maka semakin bagus kinerja yang dimiliki karyawan.
3. Dari hasil output yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

#### B. Saran

1. Pihak manajemen PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan perusahaan terus mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan seperti menciptakan lingkungan kerja kerja yang relatif nyaman, mengembangkan keterampilan



dan kemampuan pada karyawan, meningkatkan pemberian pelatihan, maupun memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi karyawan.

2. Peneliti di masa yang akan datang

- Diharapkan kepada peneliti yang akan datang agar menambah variabel atau faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.
- Diharapkan peneliti selanjutnya untuk menambah sampel karena dengan sampel yang lebih banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adharianti, Marina. “*Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Pontianak*”. *Governance, Jurnal S-1 Ilmu Pemerintahan*, Vol , Nomor 4 (2014): h. 6-8.
- Ardana, I Komang, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. “*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan*” Studi Kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10 No. 2 (2002): hal. 124-135.
- Darsono dan Tjatjuk Siswandoko. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting, 2011.
- Efendi, Marihot Tua. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002.
- Enterprise, Jubile. *SPSS Untuk Pemula*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2014.
- Ghozali, Imam. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip, 2013.
- Gibson, James L, dkk. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 1996.
- Hani, T Handoko. *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*. Yoyakarta: BPF, 2001.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012.
- Ivancevich, John M, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2007.
- Kasenda, Ririvega. “*Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado*”. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 3 (2013) h. 853-859.

- Lumantow, Tewel, dkk. “*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Deho Canning Company Bitung*”. Jurnal EMBA Vol. 3 No.1 (2015) h. 717-725
- Mamik. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*”. Majalah Ekonomi, Jurnal Vol. 1 (2010): h. 82-99.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFYogyakarta, 2000.
- Mathar, Quraisy. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu Perpustakaan*. Makassar: Alauddin University Pers, 2013.
- Mondy, R Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Mustami, Khalifah. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Aynat Publishing, 2015.
- Nugroho, Agung Bhuono. *Strategi Jitu: Memilih Metode Statistika Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi, 2005.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Ofset, 2008.
- Rahmat. “Motivasi Kerja dalam Islam” <http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/> (2 Desember 2015 pukul 21.13).
- Riandani, Wahyu. “*Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa di Kota Balikpapan*”. e-Journal Administrasi Bisnis, Vol3 No. 4 (2015): h. 884.
- Rivai, Veitzhal dan Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Santosa, Purbayu Budi. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: ANDI, 2005.
- Satrianegara, M Fais. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Alauddin University Pers, 2013.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2010.
- Stoner, James AF dan Edward Freeman. *Manajemen*. Jakarta: Intermedia, 1994.

- Sudana, I Wayan. “*Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani*”. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 4 No. 7 (2015): h. 1867.
- Suhartini, Eka. *Motivasi, Kepuasan Kerja dan dan Kinerja*. Makassar: Alauddin University Pers, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Mediagroup, 2010.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Mediagroup, 2009.
- Suyanto. *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan Spriritual*. Yogyakarta: Andi Ofset, 2006.
- Syarifah. “*Kepuasan Kerja Personalian dalam Pendidikan Islam*”. <https://zainzuhaili.wordpress.com> (17 Agustus 2016 pukul 15:13).
- Usman, Husaini. *Manajemen*. Jakarta: BumiAksara, 2010.
- Utami, Amelamaliah Putri. “*Pengertian Kinerja Menurut Perspektif Islam*” <https://www.scribd.com/doc/297522692/Pengertian-Kinerja-Menurut-Perspektif-Islam> (17 Agustus 2016 pukul 14:30).
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Widarjono, Agus. *Ekonometrika Teori dan Aplikasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Ekonisia, 2005.

**L**



**A**

**M**

**P**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

**R**

**A**

**N**



Nama lengkap penulis, yaitu Muawana Ganing lahir di Barru provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 25 Agustus 1994, merupakan anak ke-4 dari 4 bersaudara dari pasangan Bapak Abd. Ganing dan Ibu Hj. Arlinah. Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Kini

penulis beralamat di Jalan Tamalate VII stpk 47 No 63, Makassar.

Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2006 lulus dari SD Negeri Mareto Kabupaten Barru. Kemudian melanjutkan sekolah di MTs Negeri Mangempang Kabupaten Barru dan lulus pada tahun 2009. Pada tahun 2012 lulus dari SMA Negeri 1 Barru. Dan melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Pada semester akhir tahun 2016 penulis telah menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar”.



Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar

Di-

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan skripsi peneliti program Strata Satu/S1 jurusan Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar, maka peneliti mempunyai kewajiban untuk melakukan penelitian. Sehubungan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dalam rangka penulisan skripsi, maka peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu menjadi responden penelitian yaitu dengan mengisi kuesioner dan memilih jawaban pada kolom yang telah disediakan.

Jawaban dari kuesioner ini akan peneliti gunakan sebagai keperluan untuk menyusun skripsi yang berjudul, Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar, maka untuk itu pengisian kuesioner ini diisi seobyektif mungkin.

Sebagaimana penelitian ilmiah, kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dalam memberikan penilaian diajamin tidak akan membawa konsekuensi yang merugikan.

Atas kesediaan dan keikhlasannya dalam mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Makassar, Juni 2016

Peneliti,

Muawana Ganing

## KUESIONER

“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT  
PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar”

### Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : L / P

Usia : a. 15-30 tahun b. 31-45 c. 46-60 tahun

Pendidikan Terakhir : SMA / Diploma / S1 / S2 / S3

Masa Kerja : a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun c. lebih dari 20 tahun

### Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Sulselrabar.
2. Bapak/Ibu diharapkan memberikan jawaban sesuai persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda (√) pada kolom pernyataan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu/netral (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).
5. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

NO	Pernyataan Motivasi	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Situasi lingkungan kerja baik dan menyenangkan					
3	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini					
4	Atasan memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas/pekerjaan yang memuaskan					
5	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					

NO	Pernyataan Kepuasan Kerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya senang terhadap pekerjaan saya					
2	Saya puas dengan bayaran (gaji) yang saya terima dari pekerjaan saya					
3	Pekerjaan saya memberikan peluang untuk berkembang dan menggunakan berbagai keahlian yang saya miliki					
4	Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik					
5	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin harmonis					

NO	Pernyataan Kinerja	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Semua tugas dapat saya selesaikan dengan baik dan memuaskan					
2	Saya berupaya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan tanpa terjadi kesalahan					
3	Saya tidak suka menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan					
4	Tanpa disuruh oleh atasan, saya kerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
5	Bersedia memperbaiki kesalahan dengan suka rela tanpa diperintah atasan					

Tabulasi Data Responden

No	x1				totalx1	x2				totalx2	Y				total y	
R1	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	20
R2	5	4	4	3	20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	20
R3	5	3	4	4	21	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	22
R4	4	4	5	3	20	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	20
R5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	21
R6	4	5	5	3	21	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	21
R7	4	4	5	3	19	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	25
R8	4	5	5	3	21	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	25
R9	3	4	4	3	17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	20
R10	5	5	5	3	22	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	22
R11	4	4	3	2	16	5	4	3	4	3	19	3	4	5	2	16
R12	5	4	5	3	21	4	3	5	4	5	21	4	5	5	4	22
R13	4	4	5	3	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	20
R14	5	4	3	3	19	4	3	3	4	3	17	5	3	3	5	21
R15	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	21
R16	5	2	3	3	17	3	3	2	2	3	13	4	3	2	3	15
R17	4	2	4	3	17	4	3	2	2	4	15	5	2	2	4	17
R18	4	3	4	3	18	4	3	3	3	4	17	4	3	3	4	18
R19	4	2	2	4	16	4	4	2	2	2	14	3	2	2	2	11
R20	5	1	4	4	15	4	4	1	1	1	11	4	1	1	4	13
R21	5	2	3	3	15	2	3	2	2	2	11	3	2	3	3	15
R22	5	1	1	4	16	3	3	1	1	1	9	4	1	1	4	13
R23	5	4	4	4	22	4	4	3	4	4	19	5	4	4	4	21
R24	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	23	3	5	5	4	21
R25	3	2	3	3	14	3	3	2	2	3	13	4	3	2	4	17
R26	4	2	2	3	15	4	3	2	2	2	13	4	2	2	4	16
R27	5	3	4	3	19	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	20
R28	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19	4	3	3	4	18
R29	5	3	4	3	19	3	3	3	3	4	16	2	4	4	2	14
R30	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	21
R31	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	20
R32	5	4	5	4	23	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	23
R33	5	4	4	4	22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	23
R34	5	4	4	3	20	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	20
R35	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	20



R36	5	4	4	4	3	5	21	3	3	4	4	4	4	4	4	18	4	4	4	4	5	4	21
R37	5	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	20
R38	5	4	4	4	4	4	21	5	4	3	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	4	22
R39	5	4	4	4	5	5	23	5	5	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	3	19
R40	5	4	4	4	4	5	22	5	4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	5	4	21	
R41	5	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	25
R42	5	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	21	5	4	4	4	5	4	22
R43	4	5	5	5	3	4	21	4	3	5	5	5	5	5	5	22	4	5	5	4	4	3	21
R44	5	3	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	5	5	4	22	3	3	4	4	4	3	17
R45	5	3	4	4	3	4	19	5	5	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	21	
R46	5	5	5	5	3	5	23	4	3	5	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	25	
R47	5	5	5	5	3	5	23	3	4	4	5	5	5	5	21	5	5	5	5	5	5	25	
R48	5	3	4	4	5	5	22	5	5	3	3	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	18	
R49	5	4	4	4	4	5	22	5	4	3	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	18	
R50	5	4	4	4	3	5	21	5	3	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	4	22	
R51	5	4	4	4	3	4	20	4	3	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	20	
R52	5	3	4	4	5	5	22	5	5	3	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	19	
R53	5	4	4	4	5	5	23	5	5	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	3	19	
R54	5	4	5	5	3	4	21	4	3	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	3	20	
R55	3	4	4	4	2	2	15	4	4	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	3	17	
R56	3	2	2	2	3	3	13	3	3	2	2	2	2	2	12	3	3	2	2	3	3	14	
R57	5	2	2	2	3	4	16	4	3	1	2	2	2	2	12	3	2	2	2	3	3	13	
R58	5	4	4	4	3	5	21	4	3	4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	20	
R59	4	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	20	
R60	4	5	5	5	2	2	18	2	2	5	5	5	5	5	19	5	5	5	5	5	3	23	
R61	4	3	3	3	4	4	17	3	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	14	
R62	3	4	4	4	3	3	17	3	3	4	4	4	4	4	18	5	4	4	4	5	4	22	
R63	5	1	2	2	4	5	17	5	4	1	1	1	1	1	13	3	2	2	2	2	2	11	
R64	5	5	5	5	3	5	23	4	3	4	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	5	25	
R65	4	4	4	4	3	4	19	3	3	4	4	4	4	4	18	4	5	4	4	4	4	21	
R66	5	3	3	3	3	4	18	4	3	3	3	3	3	3	16	4	3	3	3	4	4	18	
R67	5	4	4	4	5	5	23	5	5	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	20	
R68	5	4	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	4	21	
R69	5	2	2	2	3	3	15	2	3	2	2	2	2	2	11	3	2	3	3	3	3	15	

```

REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja
  /METHOD=ENTER Motivasi KepuasanKerja
  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)

  /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID) .

```

**Notes**

Output Created		19-Aug-2016 19:29:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Motivasi KepuasanKerja Kinerja /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	131072

a. Based on availability of workspace memory.

**Regression**

**Notes**

Output Created		19-Aug-2016 19:25:07
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	70
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.



### Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja /METHOD=ENTER Motivasi KepuasanKerja /SCATTERPLOT=(*SRESID,*ZPRED) /RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).
Resources	Processor Time Elapsed Time Memory Required Additional Memory Required for Residual Plots	00:00:02.886 00:00:02.559 1932 bytes 904 bytes

[DataSet0]

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	19.43	3.385	69
Motivasi	19.58	2.648	69
KepuasanKerja	18.59	3.503	69

#### Correlations

		Kinerja	Motivasi	KepuasanKerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.715	.773
	Motivasi	.715	1.000	.802
	KepuasanKerja	.773	.802	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Motivasi	.000	.	.000
	KepuasanKerja	.000	.000	.
N	Kinerja	69	69	69
	Motivasi	69	69	69
	KepuasanKerja	69	69	69

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KepuasanKerja, Motivasi <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.789 <sup>a</sup>	.622	.611	2.111	.622	54.403	2	66	.000	2.037

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.854	2	242.427	54.403	.000 <sup>a</sup>
	Residual	294.103	66	4.456		
	Total	778.957	68			

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.733	1.929		1.417	.161		
	Motivasi	.339	.162	.266	2.095	.040	.356	2.809
	KepuasanKerja	.541	.122	.560	4.416	.000	.356	2.809

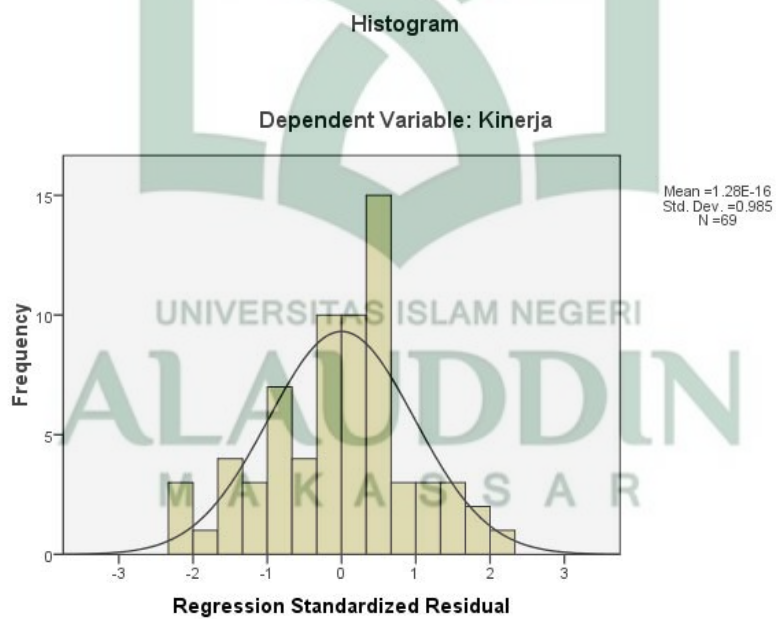
a. Dependent Variable: Kinerja

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

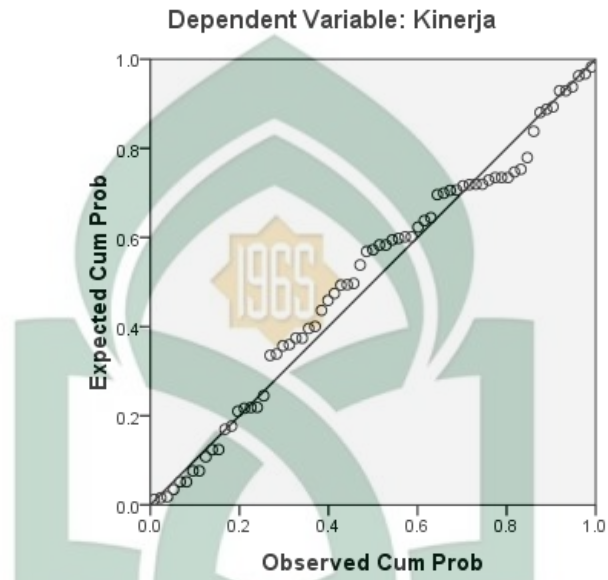
Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi	KepuasanKerja
1	1	2.979	1.000	.00	.00	.00
	2	.017	13.144	.57	.00	.30
	3	.004	26.791	.43	1.00	.70

a. Dependent Variable: Kinerja

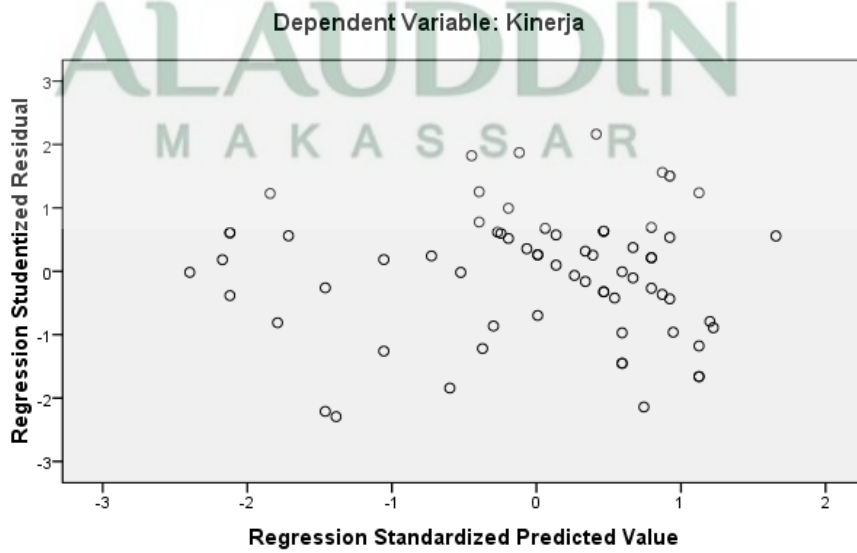
### Charts



### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



## NPar Tests

### Notes

Output Created		19-Aug-2016 19:39:21
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	69
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.000
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07630547
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.079
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.766
a. Test distribution is Normal.		