

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
DAYAMITRA
TELEKOMUNIKASI GORONTALO**

Oleh

RESVI NOVRIYADI PAKAYA

E21.14.153

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2021**

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT DAYAMITRA
TELEKOMUNIKASI GORONTALO

Oleh
RESVI NOVRIYADI PAKAYA
E21.14.153

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
Dan Telah memenuhi syarat untuk diseminarkan
Pada Tanggal.....2021


PEMBIMBING I
Dr. Rahmisyari, ST, SE, MM
NIDN : 0929117202


PEMBIMBING II
Syaiful Pakaya, SE, MM
NIDN : 0904017201

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.DAYAMITRA TELEKOMUNIKASI GORONTALO

Oleh
RESVI NOVRIYADI PAKAYA
E.21.14.153

SKRIPSI

Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Zulkarnain Ilyas Idris, SE,M.Si

2. Agus Susanto naue, SE., M.Si

3. Sri Meike Jusup,SE,MM

4. Dr. Rahmisyari,ST,SE,MM

5. Syaiful Pakaya, SE., MM

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. H. Masafir, SE., M.Si
NIDN: 9228116901

Ketua Jurusan Manajemen


Samsul, SE,M.Si
NIDN: 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh – sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan ini.

Gorontalo, 2021

..... membuat pernyataan



Resvi Novriyadi Pakaya

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, serta salam dan taslim atas junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita semua dari alam kegelapan ke alam yang terang, sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Ichsan Gorontalo. Adapun usulan penelitian ini berjudul : “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo”.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun ke arah perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini. Melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Muh. Ichsan Gaffar, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Dr. H Abd. Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. H Musafir, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Samsul, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Dr. Rahmisyari, ST, SE, MM selaku pembimbing I dan Bapak Syaiful oakaya, SE, MM selaku Pembimbing II serta rekan-rekan mahasiswa Universitas Ichsan Gorontalo yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan motivasi hingga proposal ini selesai.

Tak Lupa saya ucapkan terima kasih kepada kedua Orang Tua yang tak henti – hentinya mendoakan penulis, kepada seluruh keluarga yang memberikan

motivasi dalam menyelesaikan studi Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang terlibat, dengan harapan semoga usulan penelitian ini dapat diterima dan bermanfaat bagi pembaca. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Gorontalo,.....2021

Penulis

ABSTRACT

RESVI NOVRIYADI PAKAYA. E21114153. THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DAYAMITRA TELECOMMUNICATIONS GORONTALO

This study aims to find out and analyze the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Dayamitra Telecommunications Gorontalo. The research method applied to this study is quantitative. This study takes a sample of 33 respondents, and the questionnaire is the primary data collection instrument. The data analysis is through path analysis. The results of this study indicate that motivation (X1) and job satisfaction (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Dayamitra Telecommunications Gorontalo (Y) of 0.765 or 76.5%. The remained value is due to the other causes unstudied in the research model, namely 28.3%. Motivation (X1) partially has a positive, significant effect on employee performance (Y) of 0.316. Partially, Job satisfaction (X3) affects employee performance (Y) with a positive and significant value of 0.563.

Keywords: motivation, job satisfaction, employee performance

ABSTRAK

RESVI NOVRIYADI PAKAYA. E2114153. PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYAMITRA TELEKOMUNIKASI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo. Metode penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 33 responden, angket merupakan alat pengumpul data pokok dan data diuji melalui analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X1), dan kepuasan kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo (Y) sebesar 0,765 atau 76,5%. Sisanya merupakan penyebab lain yang tidak termasuk dalam model penelitian, yaitu sebesar 28,3%. Motivasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,316, dan kepuasan kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) sebesar 0,563.

Kata kunci: motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2. Manfaat Praktis.....	8
1.4.3. Manfaat Bagi Peneliti.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
2.1. Kajian Pustaka	8
2.1.1. Pengertian Motivasi.....	8
2.1.2. Toeri Motivasi	9
2.1.3. Tujuan Motivasi	10
2.1.4. Jenis Notivasi.....	11
2.1.5. Metode Motivasi.....	14

2.1.6. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja	14
2.1.7. Pengertian Kepuasan Kerja.....	14
2.1.8. Meningkatkan Kepuasan Kerja.....	15
2.1.9. Indikator Kepuasan Kerja.....	17
2.1.10 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja .	19
2.1.11 Mengukur Kepuasan Kerja.....	20
2.1.12. Metode Penilaian Kinerja Karyawan.....	21
2.1.13 Indikator- Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.1.14 Hubungan Motivasi,Kepuasan Kerja dan Kinerja.....	23
2.2. Kerangka Pemikiran	22
2.3. Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN.....	27
3.1. Objek Penelitian dan Waktu Penelitian.....	27
3.2. Metode Yang Digunakan	27
3.2.1. Metode Penelitian	27
3.2.2. Definisi Operasionalisasi Variabel	27
3.2.3. Populasi Dan Sampel	29
3.2.4. Jenis Dan Sumber Data	30
3.2.4.1. Jenis Data	30
3.2.4.2. Sumber Data	30
3.2.5. Tehnik Pengumpulan Data	31
3.2.6. Prosedur Penelitian	31
3.2.7. Metode Analisis.....	34
3.2.8. Pengujian Hipotesis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1. Hasil Penelitian.....	36
4.1.1. Sejarah Dayamitra Telekomunikasi.....	36
4.1.2. Analisis Karakteristik Responden.....	36
4.1.3. Analisis Variabel Penelitian.....	38
4.2.4. Hasil Uji Validitas.....	40
4.2. Analisis Data Statistik.....	43

4.3. Pengujian Hipotesis.....	45
4.3.1. Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y).....	45
4.3.2. Motivasi Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y).....	46
4.3.3. Kepuasan Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y).....	46
4.4. Pembahasan.....	47
4.4.1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja.....	47
4.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja	48
4.4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja	51
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No Tabel	Hal
3.1. Operasionalisasi Variabel X.....	35
3.2. Operasionalisasi variabel Y.....	34
3.3. Bobot Nilai.....	36
3.4. Jumlah populasi.....	36
3.5. Koefisien <i>Guilford</i>	40
4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.2. Distribusi Responden Menurut Usia	37
4.3. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	37
4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X1).....	38
4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	39
4.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	39
4.7. Kriteria Interpretasi Skor.....	40
4.8. Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja.....	41
4.9. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan Kerja	42
4.10. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y).....	43
4.11. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Variabel (X1) dan (X2) Secara Simultan Dan Signifikan Terhadap (Y).....	45
4.12. Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	47

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
2.1. Kerangka Pemikiran.....	32
3.1. Struktur Parh Analysis.....	43
4.1. Hubungan Antara X1 dan X2 terhadap Y.....	45

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Hal
Lampiran 1 Kuesioner.....	1
Lampiran 2 Data Ordinal dan Interval.....	6
Lampiran. 3 Deskriptif Variabel Penelitian.....	11
Lampiran. 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	13
Lampiran. 5 Uji Hipotesis.....	16
Lampiran 6 F Tebl.....	17
Lampiran 7 T Tabel.....	18
Lampiran. 8 Surat Izin Penelitian.....	19
Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	20
Lampiran 10 Surat Keterangan bebas Plagiasi.....	21
Lampiran 11 Hasil Turnitin.....	22

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusai merupakan unsur keberhasilan sebuah organisasi dalam menjalankan usahanya. Karena Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang terpenting dalam organisasi yang harus diatur secara efektif. Oleh itu, pengetahuan dan kemampuan sangat diperlukan untuk mengaturnya. Untuk membina dan mengelola Sumber daya manusai perusahaan memiliki peran penting sehingga permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusai dapat diatasi.

Dalam dunia perusahaan yang semakin kompleks ini , sebuah organisasi harus memiliki suatu keuinikan dan kebaruan agar tetap *exis* serta dapat berkompetisi dengan organisasi lainnya. Untuk dapat memiliki keunikan dan kebaruan, maka perlu memiliki sumber daya manusia yang baik . Cacio (Yulianue dan Leonardo Budi 2017), menyatakan bahwa manusia adalah aset yang sangat berharga dalam organisasi, maka pengaturan sumber daya meliputi penyediaan SDM yang berkualitas, mempertahankan kualitas dan menekan biaya ketenaga kerjaan. Oleh sebab itu, Sumber Daya Manusia merupakan modal utama yang sangat bernilai keberadaannya bagi satu perusahaan sehingga perlu dipertahankan dan dihindari terjadinya perputaran tenaga kerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu organisasi atau peruahaan. Sumber daya manusia yang terdapat perusahaan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Dengan adanya perbedaan yang berbeda

itulah dibuthkana pengelolaan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebab kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik. Serta dapat menguntungkan bagi perusahaan. Kinerja adalah tujuan dari tiap – tiap organisasi. Pengertian mengenai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sangatlah penting, sebab fungsi kepegawamampu memilih faktor yang dapat meningkatkan produktivitas sesuai dengan kondisi tertentu.

Handoko (Dessi, 2018) menyatakan bahwa, faktor yang mampu meningkatkan produktivitas yaitu motivasi, kepuasan kerja,tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi desain pekerjaan, serta keprilaku lainnya. Pada umumnya perusahaan selalu ingin meningkatkan kinerja untuk menunjukkan bahwa perusahaan tersebut berkembang. Salah satu langkah untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan adalah meningkatkan motivasi kerja karyawannya

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan kontribusi positif kepada semua aktivitas oragnisasi untuk mencapai tujuannya, seorang karyawan diharapkan mempunyai motivasi kerja yang tinggi agar nantinya kinerjanya dapat dtingkatkan. Pada dasarnya oragnsasi selalu ingin meningkatkan kinerja untuk membuktikan bahwa organisasi tersebut mampu bersaing. Salah satu faktor agar produktivitas suatu perusahaan dapat ditingkatkan yakni dengan meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

Motivasi merupakan hal yang sangatlah penting untuk selalu diperhatikan

oleh pihak pimpinan jika mereka mengharapkan setiap karyawan bisa memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sebab jika, seorang karyawan akan memiliki motivasi maka mereka memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.. Jika tanpa motivasi, seorang karyawan tidak mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai standar atau bisa saja dibawa standar standar sebab apa yang menjadi dorongan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan mempunyai pengetahuan yang baik namun tidak mempunya semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, output dari pekerjaannya tidak bisa memuaskan. (Ika, Putri, 2019)

Begitu pentingnya motivasi, maka bentuk perhatian pimpinan mengenai mengenai motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya yakni melakukan upaya dengan jalan memberikan motivasi pada karyawan di dalam perusahaan melalui sseperangkat upaya tertentu sesuai dengan strategi perusahaan, sehingga motivasi karyawan terhadap pekerjaannya akan tetap ditingkatkan.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh- sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang

akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Temuan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja yakni penelitian yang telah dilakukan oleh (Agus, 2018) membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain variable motivasi, factor yang mampu memengaruhi kinerja kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada kinerja seseorang. Spector (Megawati Said, Wihelmina Rumawas, 2013) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi dan sebagainya. (Megawati Said, Wihelmina Rumawas, 2013)

Kepuasan kerja merupakan hal penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan, sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dalam keadaan terpaksa. Bila karyawan bekerja dalam keadaan terpaksa ia akan menghasilkan hasil kerja (*performance*) yang buruk. (Megawati Said, Wihelmina

Rumawas, 2013)

Dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat kinerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, serta memperlancar pencapaian tujuan organisasi

PT. Dayamitra Telekomunikasi (Mitratel) merupakan sebuah anak perusahaan PT. Telkom Indonesia (Persero) bergerak dalam bidang infrastruktur Telekomunikasi seperti penyewaan menara (macro tower dan micro tower) yang mempunyai misi yakni sebagai penyedia jaringan komunikasi yang utama, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien, yang akhirnya meningkatkan produktivitasnya yang tinggi dalam usaha mencapai misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Mitratel menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset dan ujung tombak terpenting dari sebuah Perusahaan. SDM yang handal dan berkualitas dapat membantu upaya Perusahaan mewujudkan visinya untuk menjadi Leader dan Provider Terbaik dalam Penyediaan Infrastruktur Telekomunikasi. Oleh sebab itu Mitratel harus didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten, berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan bisnisnya

Didalam usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, perusahaan tidak akan bisa lepas dari faktor motivasi dan kepuasan kerja dan program pelayanan karyawan. Untuk peningkatan kinerja karyawan, Dalam memotivasi

karyawan agar dapat bekerja lebih giat maka Gaji yang ditetapkan perusahaan merupakan salah satu sumber kepuasan bagi karyawan. Karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Gaji yang diterima setiap bulan dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan primer sehari-hari. Karyawan pada umumnya mengharapkan gaji yang ditetapkan secara adil dan memadai untuk mencukupi kebutuhan setiap bulannya. Tercukupinya kebutuhan primer tersebut akan berdampak pada rasa puas dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bersemangat dalam bekerja yang pada akhirnya akan mendukung tingkat produktivitas perusahaan.

Berdasarkan survey serta wawancara yang dilakukan oleh penulis, menemukan adanya fenomena tentang kinerja karyawan yang belum optimal. Misalnya dalam bekerja karyawan harus menyelesaikan pekerjaannya, apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan maka pekerjaannya harus diselesaikan pada hari itu, dimana jadwal yang ditetapkan mulai pukul 08,00 sampai dengan pukul 17.00, maka karyawan harus bekerja melewati batas jam kerja yang telah ditentukan, hal ini diakibatkan pekerjaan / tugas yang diberikan belum selesai,, masih ada karyawan yang kurang inisiatif dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kesadaran untuk bekerja sama dengan rekan kerja Hal ini diduga diakibatkan karna kurangnya motivasi serta kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan belum optimal.

Dari permasalahan yang diuraikan, maka yang melatarbelakangi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap kinerja pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan pokok dalam penulisan ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo
2. Seberapa besar pengaruh motivasi (X1) secara parsial terhadap kinerja (Y) pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh dan menganalisis data tentang pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja (Y) pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap kinerja (Y) pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi (X1) secara parsial terhadap kinerja (Y) pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja (X2) secara parsial terhadap kinerja (Y) pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan penelitian dan sebagai bahan literatur untuk menambah wacana baru bagi dunia akademis serta dapat digunakan sebagai perbandingan penelitian berikutnya

1.4.2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pimpinan dalam melahirkan kebijakan strategis khususnya komitmen organisasi

1.4.3. Manfaat bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji penelitian di bidang ilmu manajemen khususnya bidang ilmu SDM

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Motivasi

Sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi memiliki peran sangat penting. Dalam menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang diinginkan organisasi, maka perlu dipahami mengenai motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, sebab motivasilah yang menentukan sikap orang-orang dalam bekerja atau dengan kata lain sikap merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Manalung.(Ika, Putri, 2019) menyebutkan “Motivasi merupakan suatu perihwal yang menyebabkan dorongan atau komdisi yang menyebutkan dorongan. Jadi motivasi bisa juga diartikan faktor yang mendorong orang untuk melakukan tindakan dengan cara tertentu”

Sementara itu, As’Ad,(Agus, 2018) menyatakan: “Motivasi sering disebut dengan istilah dorongan. Dorongan atau kekuatan ini merupakan jasmani dan rohani dalam bertindak untuk mencapai tujuan, sehingga motivasi merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia dalam melakukan tindakan, serta di dalam tindakannya itu memiliki tujuan tertentu”.

Menurut Sarwoto (1983: 135) (Agus, 2018) menyebutkan: “Motivasi merupakan sesuatu yang menyebabkan prosdur memberikan dorongan dalam melakukan pekerjaan kepada karyawan dengan berbagai cara sehingga karyawan akan bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien”.

Dari ketiga pendapat tersebut mengenai motivasi maka simpulan yang dapat diambil yakni bahwa motivasi merupakan sebuah kekuatan serta keinginan karyawan yang ditujukan terhadap tujuan dalam mencapai kepuasan dari apa yang diinginkannya. Dalam memberikan motivasi bawahan, pimpinan perlu memahami motif dan motivasi yang diinginkan bawahan sehingga bawahan akan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat demi tercapainya tujuan organisasi..

2.1.2. Teori Motivasi

Teori motivasi dapat dibedakan menjadi dua yakni teori kepuasan/*content theory* dan teori proses/*process theory*. Teori kepuasan berfokus pada faktor-faktor dalam diri manusia yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, serta menghentikan perilakunya, sedangkan teori proses menjelaskan serta menganalisa bagaimana perilaku didorong, diarahkan, dipertahankan, dan dihentikan. Teori kepuasan terdiri dari teori tingkatan kebutuhan dari Abraham Maslow, teori ERG dari Clayton Alderfer, teori dua faktor dari Herzberg, dan teori kebutuhan akan prestasi dari Mc. Clelland. Kemudian itu teori proses terdiri dari teori pengharapan dari Victor Vroom, teori keadilan dari J. Stacy Adam, teori penguatan dari Skinner, dan teori penetapan tujuan dari Edwin Locke.(Burhanuddin, 2018)

2.1.3. Jenis Motivasi

Jenis – jenis motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yakni (Agus, 2018)

1. Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal merupakan kekuatan yang terdapat di dalam diri

karyawan yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh pimpinan atau atasan, yakni mencakup penghargaan, promosi dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh atasan yang mencakup hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya pemberian gaji atau upah, kondisi kerja dan strategi perusahaan dan pekerjaan yang mencakup hal-hal misalnya penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer harus memahami motivasi eksternal dalam memperoleh respon yang positif dari bawahannya. Respon yang positif ini menandakan bahwa karyawan sedang bekerja untuk kemajuan organisasi. Atasan bisa menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif adalah penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif yakni memberikan sanksi apabila prestasi tidak dapat dicapai.

Aspek-aspek dari motivasi eksternal terdiri dari :

1. Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.
2. Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut faktor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termaksud penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutakhir dan lain-lain. Sedangkan faktor psikis/non material

mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.

3. Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja. William B. Werther Jr dan Keith Devis (2000: 253).(Agus, 2018)

2 Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus. Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

1. Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.
2. Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena

mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.

3. Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompentisi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien. William dan Devis (2000: 253).(Agus, 2018)

2.1.4. 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 .

2.1.5. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan mendorong kinerja karyawan yang diwujudkan dari kualitas, kuantitas dan efektifitas kerjanya sehingga dapat mencapai produktivitas yang tinggi. Dengan demikian dari korelasi tersebut motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.1.6. Pengertian Kepuasan kerja

Dalam kutipan Moh. As'ad yang terdapat pada buku "Psikologi Industri" (2000:104), Joseph Tiffin mendefinisikan kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan.

Senada dengan itu, Susilo Martoyo (1990: 123-124) mengatakan, "Kepuasan kerja, merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan." Sedangkan pengertian kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2009:117) (Megawati Said, Wihelmina Rumawas, 2013) "Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dari diri karyawan yang berkaitan dalam melaksanakan tugasnya maupun dengan keadaan dirinya. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan orang mengenai pekerjaannya.

2.1.7. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Riggio (2005), peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Melakukan perubahan struktur kerja, misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas- tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.
- 2) Melakukan perubahan struktur pembayaran, perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah *Gainsharing* atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).
- 3) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel, dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab

pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

- 4) Mengadakan program yang mendukung, perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasankerja para karyawan,

2.1.8. Indikator Kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2009) (Megawati Said, Wihelmina Rumawas, 2013) yakni

1. Kepuasan terhadap Pekerjaan;

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaanserta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

1. Kepuasan terhadap Imbalan;

Merupakan aspek dalam memenuhi kebutuhan hidup karyawan yang dianggap layak dan adil

2. Kepuasan terhadap Atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah

tenggang rasa (consideration). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa, misalnya keduanya mempunyai pandangan hidup yang sama. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan adalah jika kedua jenis hubungan adalah positif. Atasan yang memiliki ciri pemimpin yang transformasional, maka tenaga kerja akan meningkat motivasinya dan sekaligus dapat merasa puas. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh dengan pekerjaannya

3. Kepuasan terhadap Rekan Sejawat

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya;

4. Kesempatan Promosi.

Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

Sedangkan (Fadhil & Mayowan, 2018) yang ditulis dalam jurnalnya mengatakan bahwa terdapat dimensi kepuasan kerja yang kemudian dijadikan grand teori dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kesetiaan dengan indikatornya memiliki ikatan emosional
2. Kemampuan dengan indikator karyawan memiliki kualitas

3. Kreativitas (memiliki kreativitas dalam bekerja)
4. Kejujuran (memiliki kejujuran)
5. Lingkungan kerja (lingkungan kerja yang bersih)
6. Supervisor (memiliki jiwa kepemimpinan)

2.1.9. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasankerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.(Fadhil & Mayowan, 2018)

2.1.10. 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, 2014: 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.

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.

2.1.11. Mengukur Kepuasan Kerja

Pengukuran kepuasan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu:

1. Pengukuran kepuasan kerja menggunakan skala indeks deskripsi jabatan

Skala pengukuran ini diperkenalkan oleh Smith, Kendall, dan Hullin pada tahun 1969. Sistem penggunaannya yaitu dengan memberikankan pertanyaan pertanyaan kepada karyawan tentang tugas - tugasnya serta pertanyaan tersebut mesti dijawab dengan jawaban ya, tidak ataupun ragu-ragu.

2. Pengukuran kepuasan kerja dengan kuesioner Pengukuran kepuasan kerja ini diperkenalkan oleh Weiss dan England pada tahun 1967. Skala ini memuat jawaban yang mengharuskan karyawan memilih salah satu dari pilihan jawaban: sangat tidak puas, tidak puas, netral, puas, dan sangat puas mengenai pertanyaan yang diberikan

3. Pengukuran kepuasan kerja berdasarkan gambar mimik wajah

Pengukuran kepuasan kerja dengan cara ini diperkenalkan oleh Kunin pada tahun 1955. Karyawan harus memilih salah satu gambar wajah orang, mulai

dari gambar wajah yang sangat gembira, gembira, netral, cemberut, dan sangat cemberut.

2.1.12. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Khaerul Umam yang dikutip dari Mangkunegara (2012), mengemukakan bahwa yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai/karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya.

2. Faktor motivasi

Timbul dari perilaku (*attitude*) seorang karyawan dalam mengalami kondisi kerja. Motivasi merupakan keadaan yang mendorong karyawan ke arah pencapaian tujuan kerja.

3. Sikap mental

Sikap mental yaitu keadaan mental yang menggerakkan karyawan agar berusaha untuk meraih potensi kerja secara maksimal

2.1.13. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Dapat didefinisikan sebagai penilaian sikap kerja yang dilaksanakan pada masa lalu sebelum penilaian dilaksanakan. Cara yang dipakai seperti skala peringkat (*rating scale*), daftar pertanyaan (*checklist*), metode pilihan terarah (*forced choice method*), metode peristiwa kritis (*critical incident method*), catatan

prestasi, skala peringkat yang dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale*, BARS), peninjau lapangan (*field review method*), tes dan observasi prestasi kerja (*performance test and observation*), pendekatan evaluasi komparatif (*comparative evaluation approach*).

2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Didefinisikan sebagai penilaian mengenai kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya di masa yang akan datang. Metode penilaian ini mencakup

- a) Penilaian diri sendiri (*self appraisal*) merupakan penilaian yang dilaksanakan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat mengenal kekuatan dan kelemahannya dirinya sehingga mengidentifikasi dimensi sikap kerja yang harus diperbaiki di masa yang akan datang.
- b) Manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*) merupakan suatu bentuk penilaian dimana seorang karyawan serta penilai sama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.
- c) Penilaian secara psikologis merupakan proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologis untuk mengetahui kemampuan seseorang yang berhubungan dengan pelaksanaan tugasnya. Pusat penilaian (*assessment center*) yaitu penilaian yang dilaksanakan melalui beberapa metode serta dilakukan beberapa penilai untuk mengetahui kemampuan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang lebih besar.

2.1.4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

1. Kuallitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Ketepatan Waktu, merupakan jumlah yang yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan (*R Kurniawan 2015*)

2.1.5. Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja

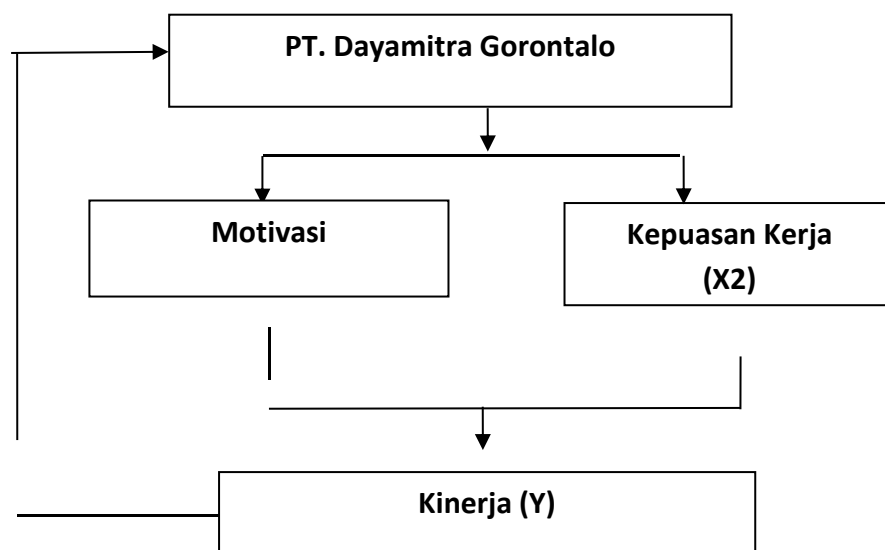
Apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja ditingkatkan, maka akan memiliki pengaruh secara nyata pada peningkatan kinerja karyawan. Begitupula sebaliknya apabila Motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan tidak dikelola serta tidak diberikan secara baik, maka dampaknya terhadap kualitas kerja karyawan akan mengalami penurunan (*Fadhil & Mayowan, 2018*)

2.2. Kerangka Pemikiran

Motivasi suatu permasalahan yang urgen untuk diperhatikan oleh pihak pengelola suatu organisasi apabila mereka mengharapkan setiap karyawan mampu

memberikan sumbangan positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Seba adanya motivasi, seorang karyawan akan mempuntai semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan mampu menjalankan pekerjaannya sesuai standar atau bahkan melampaui standar sebab apa yang menjadi dorongan serta motivasinya dalam bekerja tidakterpenuhi. Sekalipun seorang karyawan mempunyai kemampuan operasional yang baik jika tidak mempunya motivasi dalam bekerja, pada akhirnya hasil kerjanya tidak memberikan kemuasan.

. Salah satu akibat dari proses tersebut akan terlihat dari kinerjanya kerangka pemikiran yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilihat pada bagan berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis Penelitian

Sesuai pertanyaan masalah yang telah dijelaskan pada Bab sebelumnya, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo
2. Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo
3. Kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian dan Waktu Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah dibahas dalam bab pendahuluan dan kerangka teori, maka yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo.

3.2. Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Dengan pendekatan ini persoalan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara menggambarkan keadaan subjek maupun objek penelitian yaitu pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT..Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo

3.2.1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain hubungan sebab akibat, yaitu suatu penelitian untuk menganalisis hubungan atau pengaruh dua variabel atau lebih yang sifatnya menghubungkan variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu masalah.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel-variabel yang berkorelasi. Variabel menurut Sugiyono (2008 : 38) ialah segala sesuatu yang berbentuk apa

saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang yang diteliti.

Tabel 3.1. Definisi Operasionalisasi Variabel X

Variabel		Indikator	
Motivasi (X1)	1. Eksternal	1 Gaji yang layak 2 Kondisi kerja yang baik 3 Supervisi yang baik	Ordinal
	2. Internal	1. Pekerjaan yang sesuai dengan yang diinginkan/meyenangkan 2. Pekerjaan yang menarik 3. Pekerjaan yang menantang	Ordinal
Kepuasan kerja (X2)	1. Kesetiaan 2. Kemampuan 3. Kreativitas 4. Kejujuran 5. Lingkungan Kerja 6. Kepemimpinan	1. Keterikatan emosional 2. Memiliki kualitas 3. Kreativitas dalam bekerja 4. Memiliki kejujuran 5. Lingkungan kerja yang bersih 6. Memiliki jiwa kepemimpinan	Ordina

Sumber: Variabel X1 : (Agus, 2018)

X2 : (Fadhil & Mayowan, 2018)

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	1. Kualitas 2. Ketepatan waktu 3. Efektivitas 4. Kemandirian	Ordinal

Sumber : (R Kurniawan 2015)

Untuk pengukuran hasil penelitian maka peneliti memakai metode strata berurutan dengan cara quisioner disusun dengan menggunakan skala likert dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan yaitu sangat setuju, setuju, netral, Tidak setuju dan sangat tidak setuju. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda seperti yang tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 3.3. Bobot nilai

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang – kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

3.2.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin meneliti investigasi (Sekaran,2006:121). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo yang berjumlah 34 orang Berikut Tabel pupulasi karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo

Tabel Jumlah Populasi

No	Bagian	Jumlah Karyawan
----	--------	-----------------

1	Manajer	1
2	RHR	5
3	Supervisor	1
4	Admin	1
5	Supervisor 1	1
6	Karyawan	26
Total		34

Sumber : PT.Daya Mitra Telekomunikasi Gorontalo, 2021

2. Sampel

Arikunto (2005:117) mengatakan bahwa : sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan Sugiyono (2008 : 57) memberikan pengertian bahwa “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi”. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah penelitian populasi sehingga seluruh pupolasi dijadikan sampel sebesar 33 orang sampel diluar pimpinan, sebab pimpinan tidak dijadikan responden dengan pertimbangan bahwa pimpinan yang menilai kinerja karyawan

3.2.4. Jenis dan Sumber Data

3.2.4.1 .Jenis Data

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Data kualitatif, yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil interview, wawancara, kuesioner atau observasi di lapangan yang berupa angka-angka dan diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis. Jenis data ini diperoleh dari sumber primer.
- Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari sumber data sekunder, baik berupa dokumen, laporan-laporan ilmiah, atau terbitan berkala relevan dengan permasalahan yang dibahas

3.2.4.2.Sumber Data

Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian seperti (*observasi*) dan wawancara (*interview*) dengan informan pada serta penyebarab koesoner pada karyawan PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo.
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai dokumen-dokumen pada PT Dayamitra Teekomunikasi Gorontalo yang relevan dengan penelitian ini,

3.2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

1. Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek dilapangan
2. Wawancara, merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topic tertentu. Sasaran wawancara dalam hal ini adalah responden dan pihak PT. Dayamira telekomunikasi Gorontalo
3. Quisioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada responden untuk di isi sehubungan dengan obyek penelitian.

3.2.6. Prosedur Penelitian

Tingkat validitas (keabsahan) dan reabilitas (keandalan) suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari data hasil yang diperoleh.

1 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson *product moment* sebagai berikut :

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2016 : 179). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus

diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2010:354) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

3 Konversi Data

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval dapat dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang

dikenal *Method of Successive Interval*, Hays dalam (Riduwan, 2009:30). Pada umumnya jawaban respondent yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykertscale*) diadakan scoring yakni pemberian nilai numerikal 1,2,3, 4,dan 5 setiap skor yang diperoleh akan memiliki tingkat pengukuran ordinal. Nilai numerikal tersebut dianggap sebagai objek dan selanjutnya memulai proses transformasi ditempatkan kedalam interval, sebagai berikut:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori.
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung scale value (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah di bawah batas atas} - \text{daerah di bawah batas bawah}}$$

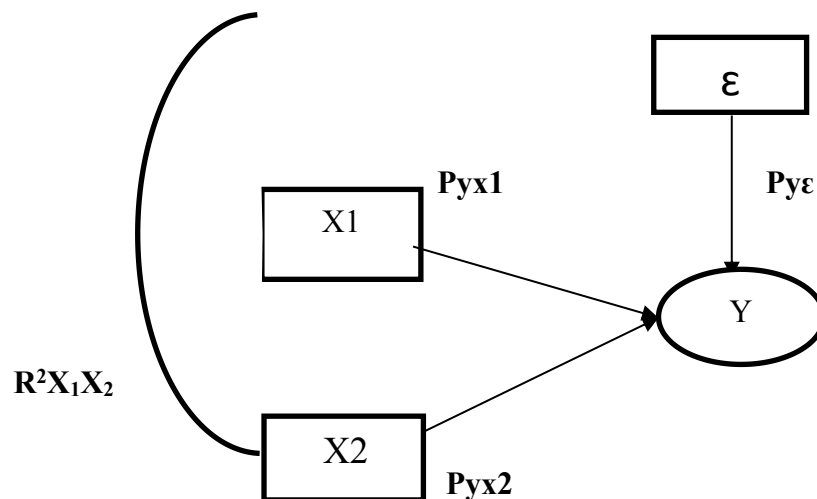
6. Hitung score (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan :

$$\text{Score} = \text{scale value} + | \text{scale value} | + 1$$

3.2.7. Metode Analisis

Dengan merumuskan dan menafsirkan data yang diperoleh, menyusun dan mengklasifikasikan serta menganalisis, dan menginterpretasikannya sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo

Untuk memastikan apakah variabel yang diteliti mempunyai pengaruh yakni motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *kinerja* (Y) pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo, akan dilakukan pengujian dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval serta analisa jalur dapat dilihat gambar berikut ini :



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Keterangan :

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja

ε = Variabel lain yang mempengaruhi variabel Y

Dari gambar 3.1., dapat dijelaskan bahwa motivasi (X1), dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja (Y) pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo, serta terdapat variabel luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variabel Y yang dinyatakan dengan simbol *epsilon* (ϵ). Dengan adanya struktur jalur di atas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu ; $Y = \beta_{YX1} + \beta_{YX2} + \beta_{Y\epsilon}$

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan menggunakan alat statistik *Software* SPSS versi 20 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = \beta_{YX1} + \beta_{YX2} + \beta_{Y\epsilon}$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenus*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur β_{YX_i} ($i = 1, \text{ dan } 2$)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen yaitu Pengaruh langsung :

$$\leftarrow Y \rightarrow X_i \quad Y = (\beta_{YX_i}) (\beta_{YX_i}); \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Dayamitra Telekomunikasi

PT.Dayamitra Telekomunikasi yang biasa disebut Mitratel ini merupakan salah satu anak perusahaan PT; Telekomunikasi Indonesia yang bergerak dibidang penyediaan infrastruktur telekomunikasi. Mitratel mulai menanjaki bisnis menara telekomunikasi mula tahun 2008. Sampai saat ini mitratek telah mengelolah lebih dari 28.000 menara telekomunikasi yang menyebar diseluruh indonesia, Semua operator seluler indonesia telahmenjadi tenant dengan menepatkan perngkat BTSnya dimenara Mitratel.

4.1.2 Analisis Karakteristik Responden

Dari 33 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, umur dan tingkat pendidikan,

1. Jenis Kelamin.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki – laki	29	87,8
Perempuan	4	12,2
Total	33	100

Sumber : Data Primer, diolah

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 29 orang atau sekitar 87,8%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 4 orang atau 12,2%. Hal ini menunjukkan responden laki-laki lebih dominan dari pada responden perempuan

2. Umur Responden

Umur responden berada pada interval 20 tahun sampai dengan 60 tahun, ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2 : Distribusi Responden Menurut Usia

Umur (tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20 – 30	8	24,2
31 – 40	20	60,7
41 – 50	4	12,1
51 – 60	1	3,0
Jumlah	33	100

Sumber : Data Primer

Tabel 4.2 menunjukan usia responden berada pada interval 20 – 30 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 24,2%, uisa antara 31 – 40 sebanyak 20 orang atau sekitar 60,7,% kemudian disusul usia antara 41 -50 orang sebanyak 4 orang atau sekitar 12,1% dan usia antara 51-60 tahun sebanyak 1 orang atau sekitar 3,0%

3. Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 : Distribusi Responden menurut Tingkat pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
SMU	14	24,5
4Sarjana	19	57,5
Magister	-	-
Total	33	100

Sumber : Data Primer, diolah

Jenjang pendidikan dari 33 responden, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMU sebesar 14 orang atau sekitar 24,5% kemudian disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 19 orang atau 59,5%.

4.1.3. Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas ialah identifikasi motivasi, dan kepuasan kerja yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut :

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 33 = 160$

Jumlah skor rendah : $1 \times 33 = 32$

Rentang Skalanya yaitu
$$:\frac{165 - 33}{5} = 26,4 \text{ dibulatkan } 26$$

Tabel : 4.7. Kriteria Interpretasi Skor

Jumlah	33	138	100	33	136	100	33	134	100	33	131	100
Keterangan	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, data item (no.1) yang diperoleh dari 138 responden, tergolong tinggi. Data item (no.2), mendapat skor 136, tergolong tinggi. Data item (no.3) mendapat skor 134, tergolong tinggi. Data item (no.4) mendapat skor 131, tergolong tinggi.

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel-variabel yakni turnover yang dipengaruhi oleh motivasi dan keuasan kerja pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo.

Hasil analisis jalur tersebut nantinya akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 33 orang responden dengan menggunakan alat statistika.

4.1.4. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 33 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$.

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel Motivasi (X1)

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef.Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
	1	0,526	Valid		

X1	2	0,390	Valid	0,755 > 0,60	Reliabel
	3	0,382	Valid		
	4	0,424	Valid		
	5	0,320	Valid		
	6	0,517	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Tabel 4.4.di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk motivasi (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung > 0,3 Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,755 > 0,60. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan kerja (X2)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef.Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,557	Valid	0,808 > 0,60	Reliabel
	2	0,687	Valid		
	3	0,616	Valid		
	4	0,559	Valid		
	5	0,524	Valid		
	6	0,463	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Tabel 4.5. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan

reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,808 > 0,60$ Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

c. Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	No Item	Validitas		Reliabilitas	
		Koef.Korelasi (r hitung)	Ket	Koef Alpha	Ket
Valid	1	0,337	Valid	0,764 > 0,60,	Reliabel
	2	0,485	Valid		
	3	0,442	Valid		
	4	0,439	Valid		

Sumber : Hasil olahan data, 2021

Tabel 4.6. di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kinerja semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai nilai r hitung $> 0,3$ Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,764 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel ini adalah valid dan reliabel.

4.3. Analisis Data Statistik.

Pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur.

Analisis kuantitatif atau variabel-variabel yakni turnover yang dipengaruhi oleh motivasi dan keuasan kerja pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo.

Hasil analisis jalur tersebut nantinya akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat

(dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 33 orang responden dengan menggunakan alat statistika,

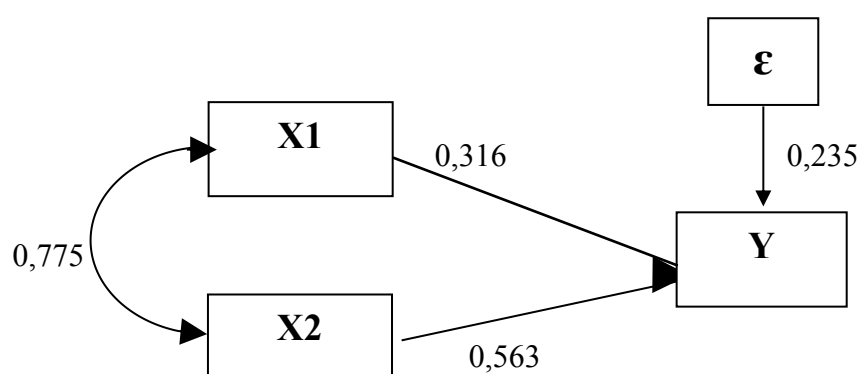
Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap turnover pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo. maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel-variabel bebas (Independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan kausal antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = 0,316 + 0,563X1 + 0,238e$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja (X1) sebesar 0,316 dan bertanda begative, menandakan variabel motivasi (X2), memiliki pengaruh yang positive, Artinya, bahwa apabila variabel motivasi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) berubah atau mengalami peningkatan sebesar 0,316
2. Variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,563 dan bertanda positive, menandakan variabel kepuasan kerja (X2), memiliki pengaruh yang positive terhadap kinerja (Y). Artinya, bahwa apabila variabel kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja (Y) berubah atau mengalami peningkatan sebesar 0,563
3. Epsilon (e) sebesar 0,235 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini sebesar 23,5%

4. Koefisien Determinasi (R Square). sebesar 0,765, menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara bersama terhadap kinerja pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah in:



Gambar 4.1. Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada Tabel 4.1 sebagai berikut

Tabel 4.11 : Koefisien jalur, pengaruh langsung, pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara simultan dan signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total%	
X1	0,316	0,316	31,6	0,765 atau 76,5%
X2	0,563	0,563	56,3	
e	0,235	0,235	23,5	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2021

4.3. Pengujian Hipotesis

4.3.1. Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y) .

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS vs 21.0 , uji signifikansi analisis jalur dengan membandingkan antara probabilitas 0,05 dengan probabilitas sig dengan dasar pengambilan keputusan bahwa jika nilai probabilitas alpha (0,05) lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig (0,05 < sig), atau jika nilai F hitung > nilai F tabel maka H_a diterima, artinya signifikan,

Dari hasil olahan data diperoleh nilai sig F sebesar 0,001 dengan nilai probabilitas alpha (0,05. Karena nilai alpha 0,05 > sig 0,001 dan F hitung (20,479) > 3,15 maka keputusannya adalah H_a diterima sehingga terbukti bahwa variabel motivasi kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

4.3.2. Motivasi Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa kompensasi mempunyai nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 > 0,004) dan nilai t hitung (12,903) > nilai t tabel (1,671), maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja*

4.3.3 Kepuasan Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja (Y).

Hasil olahan data diperoleh bahwa kepuasan kerja (X2) memiliki nilai sig sebesar 0,000, kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau (0,05 > 0,001)

dan nilai t hitung (16,351) > nilai t tabel (1,671) maka H_0 ditolak artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel 4.12 : Pengujian Hipotesis Variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja Kinerja

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,001	0,05	Signifikan
Pyx1	0,004	0,05	Signifikan
pyx2	0,001	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti,2021

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja terdapat pengaruh yang positive dan significant terhadap kinerja. Hal ini memberikan penjelasan bahwa motivasi yang tinggi disertai dengan kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Pt. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bilamana mereka mengharapkan setiap karyawannya bisa memberikan sumbangan positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu dengan adanya motivasi, individu akan mempunyai semangat yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya yang diberikan oleh pimpinan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi kewajiannya sesuai ketetapan perusahaan atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan memotivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan

memiliki kemampuan operasional yang baik jika tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, kinerja dari pekerjaannya tidak akan memberikan kepuasan.

Apabila karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga menciptakan kondisi kerja yang kondusif, yang pada akhirnya karyawan dengan segenap kemampuannya memberikan yang terbaiknya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini artinya disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan kewajibannya di perusahaan.

Sejalan dengan penelitian ini, (Mulyana, 2018) melakukan penelitian dengan judul yang sama yakni Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitiannya didapatkan bahwa baik secara bersama – sama maupun secara individu motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa Kepuasan kerja yang baik akan menjadikan karyawan semakin memiliki loyalitas terhadap perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan lebih memperlancar tercapainya tujuan organisasi serta motivasi yang tinggi pula.. Jika seseorang termotivasi, ia akan berupaya melakukan segenap kemampuannya untuk mewujudkan apa yang diiharapkannya. Akan tetapi belum tentu usaha yang sungguh - sungguh akan mendapatkan seperti yang diinginkan, jika tidak disalurkan dalam arah yang diinginkan perusahaan. Oleh sebab itu, usaha harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran perusahaan.

4.4.2. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja terdapat pengaruh yang positive dan significant terhadap kinerja. Hal ini memberikan penjelasan bahwa apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka akan menyebabkan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo. Jika seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan mendorong kinerja karyawan yang diwujudkan dari kualitas, kuantitas dan efektifitas kerjanya sehingga dapat mencapai produktitas yang tinggi. Dengan demikian dari korelasi tersebut motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi adalah niat yang terdapat dalam diri seseorang yang dengan sebab itu orang tersebut berbuat tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya memberikan semangat kerja para bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan segenap kemampuan dan keahliannya untuk mencapainya tujuan perusahaan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk berbuat untuk mencapai keinginan atau tujuan. Hal ini menunjukkan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat kerjanya akan semakin tinggi. Mangkunegara (2005:67) menyatakan

faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Mathis (2007:84) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2001:58) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Hasil penelitian ini didukung dari sebagian jawaban responden dengan skor jawaban semuanya tinggi pada item pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang baik pekerjaan yang menantang apabila semakin tinggi tingkat kesulitannya, mengerjakan pekerjaan yang bersifat baru, menggunakan potensi dan kemampuan yang dimiliki, tidak pernah menghindar dari perusahaan, mengembangkan kreatifitas dalam bekerja, dan memberikan masukan penting. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Siagian (2004:139) yang menyimpulkan bahwa motivasi internal bersumber dari dalam individu. Motivasi internal jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi berarti karyawan telah memiliki energi untuk mendapatkan keberhasilan dalam kehidupannya. Motivasi seorang karyawan dalam bekerja juga dapat diindikasikan dari peran sertanya dalam mengambil keputusan. Peran yang nampak dapat dilihat dari ide – ide yang diberikan oleh karyawan terhadap pimpinan perusahaan. Keikutsertaannya juga dapat dilihat dari keinginan

karyawan untuk belajar dengan cara berkonsultasi dengan pimpinannya. Semakin tinggi tingkat partisipasi seorang karyawan semakin positif pula motivasinya dalam bekerja.

Kebanggaan seorang karyawan pada pekerjaannya menjadi motivasi positif tersendiri baginya. Kebanggaan dalam bekerja dapat diwujudkan dengan memberikan tantangan dan penghargaan terhadap hasil kerja. Tantangan kerja merupakan bagian dari eksistensi atau keberadaannya jika ada tantangan dalam pekerjaannya karena menyangkut kepercayaan. Pada dasarnya pemberian tantangan bagi seorang karyawan adalah pemberian kepercayaan itu sendiri sehingga ia akan merasa dihargai keberadaannya, namun harus diiringi dengan penghargaan yang sesuai apabila karyawan mencapai keberhasilan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Isbet, 2017) Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan koefisien korelasi adalah signifikan dengan nilai tes statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ada pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolangit. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sibolangit adalah sebesar 27,86%

4.4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini memberikan penjelasan bahwa apabila karyawan merasa puas dengan apa yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo

Hubungan antara karyawan dan organisasi memiliki kepentingan yang besar terhadap kesuksesan tiap organisasi. Dalam mencipta hubungan yang kuat antara karyawan dan organisasi, ada kebutuhan bagi organisasi untuk memastikan tingkat kepuasan karyawan yang tinggi. Kepuasan karyawan dianggap sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Kepuasan karyawan merupakan perhatian utama khususnya di industri jasa. Meningkatkan kepuasan karyawan sangat dibutuhkan sebab hal itu merupakan kunci kesuksesan bisnis organisasi apapun. Kepuasan kerja karyawan memengaruhi kinerja karyawan sebab kepuasan karyawan merupakan unsur kunci yang memengaruhi kinerja karyawan Youjun Li *et al*, (Mulyana, 2018)

Factor kepuasan kerja dan semangat kerja pegawai sangat berpengaruh dan sangat penting bagi perusahaan ataupun organisasi, karena dengan adanya kepuasan bagi pegawai, diharapkan nantinya akan semakin meningkatkan kinerja dan berimbas pada peningkatan produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem yang dianutnya. Kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya (Suritsno, 2015:76)

Faktor gaji yang tidak memuaskan memang ada pengaruhnya terhadap

kinerja karyawan, akan tetapi kenyataan yang menyimpulkan bahwa sebesar apaun gaji yang diberikan, sepenuhnya belum tentu memuaskan. Hal itu membuktikan bahwa disamping variabel gaji, ada beberapa variabel lainnya yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, diantaranya] kesetiaan, lingkungan kerja, sikap dan perilaku atasan terhadap bawahannya, kreativitas, kejujuran, ataupun tantangan pekerjaan itu sendiri (Harlyanti, 2009).(Muayyad & Gawi, 2017)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Motivasi kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal bahwa menunjukkan bahwa jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka, akan meningkatkan kinerja karyawan
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Hal bahwa menunjukkan bahwa jika karyawan merasa puas dengan apa yang diinginkan maka akan meningkatkan kinerja

5.2. Saran

Dari kesimpulan di atas, untuk mencapai maksud dan tujuan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo, maka disarankan kepada pimpinan:

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding variabel lainnya, Oleh karena itu diharapkan kepada pihak manajemen agar memperhatikan dan memberikan motivasi kepada karyawannya, sebab motivasi merupakan variabel penting, dalam peningkatan kinerja karyawannya. Dalam mewujudkan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal.
2. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja, misalnya lingkungan kerja Teori

yang dijelaskan oleh Mobley (1978) (Fuaidah et al., 2018) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang diberikan dapat berupa penerangan atau pencahayaan yang baik dan merata, jumlah ventilasi udara yang cukup dan dapat berfungsi dengan baik, memberikan tata wana yang sesuai untuk tempat kerja, tidak terdapat kebisingan , terjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan karyawan, antar karyawan, dan terdapat dukungan atau saling membantu antar karyawan pada tempat kerja”..

DAFRAT PUSTAKA

- Agus. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap KINerja Paryawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Makassar. *Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.*
- Arikunto, Suharsimi 2005., *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prakti*, Edisi Revisi V, Jakarta. PT. Rineka Cipta
- Burhanuddin. (2018). *Motivasi dan Produktivitas Kerja.*
- Dessi. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Santar Dharma*

Jogjakarta.

- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47.
- Fuaidah, N. riqoh, Bambang Swasto Sunuharyo, & Edlyn Khurotul Aini. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 192–198.
- Hasibun, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara asibun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ika, Putri, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Telkom. *Jurnal Ilmiah METANSI*, 2(April), 64–70.
- Isbet, H. (2017). Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Skripsi USU Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*.
- Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Rokok " Mustika Tobacco Indonesia " di Sidoarjo, (2015).
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRosda Karya.
- Megawati Said, Wihelmina Rumawas, S. L. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT, Bank Mandiri Tbk Area manado. *Journal Of Management*, 53(9).
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Mulyana. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT.Perkebunan Nusantara XIV diKota Makassar*
- Ridwan. (2013). *Peranan Etika Kerja Islam terhadap Hubungan Locus of Control dengan Kinerja Karyawan*. 12(1), 72–84.
- Rivai, Veithzal.,Jauvani 2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Edisi Ke 6.PT.Raja GrafindoPersada.Depok.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Edisi Kelima. Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Respi Novriyadi Pakaya Mahasiswa Program Sarjana, Jurusan Manajemen Universitas Ichsan Gorontalo saat ini telah mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja Terhadap *Kinerja* Pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo ” Dalam rangka menyusun skripsi. DJawaban ini bersifat rahasia, apapun jawaban Bapak /Ibu/ Saudara tidak ada yang salah dan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kerja Bapak /Ibu/Saudara, karena hanya untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Mohon jangan sampai ada yang terlewatkan, karena hal itu merupakan hal yang sangat penting bagi tujuan penelitian. Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Respi N Pakaya

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
2. Usia Responden : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Tingkat Pendidikan :

II. PERNYATAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

A. Selalu/Sangat setuju

- B. Sering/Setuju
- C. Kadang-Kadang/
- D. Jarang/Tidak setuju
- E. Tidak Pernah/Sangat tidak setuju

Pernyataan

No	Variabel Motivasi (X1)
1	Gaji yang di terima .
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu sesuai dengan beban kerja saya b. Sesuai dengan beban kerja saya c. Kadang-kadang sesuai dengan beban kerja saya d. Tidak sesuai dengan beban kerja saya e. Tidak pernah sesuai dengan beban kerja saya
2	Upah yang saya terima...
	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat memadai b. Memadai c. Kurang memadai d. Tidak memadai e. Sangat tidak memadai
3	Bonus yang saya terima
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu sesuai dengan pekerjaam b. Sering sesuai dengan pekerjaan c. Kadang-kadang sesuai denganpekerjaan d. Tidak sesuai pekerjaan e. Sanga tidak sesuai pekerjaan
4	Insentif yang saya
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selalu sesuai dengan kinerja b. Sesuai dengan kinerja c. Kurang sesuai dengan kinerja d. Tidak sesuai dengan kinerja e. Sangat tidak sesuai dengan kinerja.
5	Tugas yang diberikan kepada saya
	<ul style="list-style-type: none"> a. Sangat menantang untuk diselesaikan b. Manantang untuk diselesaikan c. Kurang menantang untuk diselesaian d. Tidak menantang untuk diselesaikan

	e. Sangat tidak menantang untuk diselesaikan
6	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini menerima saya sebagai partner yang baik
	a. Selalu menerima saya sebagai partner yang baik b. Sering menerima saya sebagai partner yang baik c. Kadang – kadang menerima saya sebagai partner yang baik d. Jarang menerima saya sebagai partner yang baik e. Tidak pernah menerima saya sebagai partner yang baik perusahaan
Variabel Kepuasan Kerja (X2)	
1.	Karyawan memiliki
	a. Selalu memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan b. Sering keterikatan emosional dengan perusahaan c. Kadang – kadang keterikatan emosional dengan perusahaan d. Jarang keterikatan emosional dengan perusahaan e. Tidak pernah keterikatan emosional dengan perusahaan
2	Karyawan memiliki
	a. Selalu memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja b. Sering memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja c. Kadang – kadang memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja d. Jarang memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja
3	Karyawan memiliki
	a/ Selalu memiliki kreativitas yang baik dalam bekerja b. Sering memiliki kreativitas yang baik dalam bekerja c. Kadang – kadang memiliki kreativitas yang baik dalam bekerja d. Tidak memiliki kreativitas yang baik dalam bekerja e. Tidak pernah memiliki kreativitas yang baik dalam bekerja
4	Lingkungan kerja yang baik

	a. Selalu mempengaruhi cara kerja karyawan b. Sering mempengaruhi cara kerja karyawan c. Kadang – kadang mempengaruhi cara kerja karyawan d. Jarang mempengaruhi cara kerja karyawan e. Tidak pernah mempengaruhi cara kerja karyawan
5	Saya mendapatkan tunjangan pensiun dari perusahaan
	a. Selalu mendapatkan tunjangan pensiun dari perusahaan b. Sering mendapatkan tunjangan pensiun dari perusahaan c. Kadang – kadang mendapatkan tunjangan pensiun dari perusahaan d. Jarang mendapatkan tunjangan pensiun dari perusahaan e. Tidak pernah mendapatkan tunjangan pensiun dari perusahaan
6	Karyawan memiliki
	a. Selalu memiliki kejujuran dalam perusahaan b. Sering memiliki kejujuran dalam perusahaan c. Kadang – kadang memiliki kejujuran dalam perusahaan d. Jarang memiliki kejujuran dalam perusahaan e. Tidak pernah memiliki kejujuran dalam perusahaan
Variabel Kinerja (Y)	
1	Hasil kerja karyawan
	a. Selalu sesuai dengan target yang ditentukan b. Sering sesuai dengan target yang ditentukan c. Kadang – kadang sesuai dengan target yang ditentukan d. Jarang sesuai dengan target yang ditentukan e. Tidak pernah sesuai dengan target yang ditentukan
2	Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
	a. Selalu tepat waktu b. Sering tepat waktu c. Kadang – kadang tepat waktu d. Jarang tepat waktu e. Tidak pernah tepat waktu
3	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar
	a. Sangat mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar b. Mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar c. Kadang – kadang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar

	d. Tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar e. Sangat tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan benar lain
4	Karyawan dalam merencanakan sesuatu
	a. Selalu memiliki ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi b. Sering memiliki ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi c. Kadang – kadang memiliki ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi d. jarang memiliki ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi e. Tidak pernah memiliki ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi

LAMPIRAN 2 DATA ORDINAL DAN INTERVAL

DATA ORDINAL VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

Variabel Motivasi (X1)						
No	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6
1	4	4	5	4	4	4
2	4	4	4	5	5	4

3	5	5	4	3	5	4
4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	3	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4
7	4	5	4	5	3	3
8	4	5	4	4	4	4
9	4	4	3	5	4	5
10	4	4	4	5	5	4
11	5	5	5	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	3	3	4	3	4	4
14	5	4	5	5	5	4
15	4	5	5	4	5	4
16	4	4	4	3	4	4
17	4	4	4	3	4	4
18	4	4	4	3	4	4
19	4	3	4	4	3	3
20	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	3	3
22	4	4	4	3	4	4
23	4	4	3	3	4	4
24	4	4	5	5	4	4
25	4	4	5	5	4	4
26	3	4	4	3	4	5
27	4	3	3	3	4	4
28	4	5	4	5	4	5
29	5	4	4	4	3	4
30	4	3	4	4	5	4
31	4	5	4	5	3	4
32	5	3	3	3	4	5
33	4	4	3	4	3	3

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6
2,748	2,380	3,819	2,193	2,410	2,616
2,748	2,380	2,410	3,371	3,819	2,616
4,348	3,768	2,410	1,000	3,819	2,616
4,348	3,768	3,819	2,193	3,819	4,211

4,348	3,768	1,000	2,193	2,410	2,616
2,748	2,380	2,410	2,193	2,410	2,616
2,748	3,768	2,410	3,371	1,000	1,000
2,748	3,768	2,410	2,193	2,410	2,616
2,748	2,380	1,000	3,371	2,410	4,211
2,748	2,380	2,410	3,371	3,819	2,616
4,348	3,768	3,819	2,193	2,410	2,616
2,748	2,380	2,410	2,193	2,410	2,616
1,000	1,000	2,410	1,000	2,410	2,616
4,348	2,380	3,819	3,371	3,819	2,616
2,748	3,768	3,819	2,193	3,819	2,616
2,748	2,380	2,410	1,000	2,410	2,616
2,748	2,380	2,410	1,000	2,410	2,616
2,748	2,380	2,410	1,000	2,410	2,616
2,748	1,000	2,410	2,193	1,000	1,000
2,748	2,380	2,410	2,193	2,410	2,616
2,748	2,380	2,410	2,193	1,000	1,000
2,748	2,380	2,410	1,000	2,410	2,616
2,748	2,380	1,000	1,000	2,410	2,616
2,748	2,380	3,819	3,371	2,410	2,616
2,748	2,380	3,819	3,371	2,410	2,616
1,000	2,380	2,410	1,000	2,410	4,211
2,748	1,000	1,000	1,000	2,410	2,616
2,748	3,768	2,410	3,371	2,410	4,211
4,348	2,380	2,410	2,193	1,000	2,616
2,748	1,000	2,410	2,193	3,819	2,616
2,748	3,768	2,410	3,371	1,000	2,616
4,348	1,000	1,000	1,000	2,410	4,211
2,748	2,380	1,000	2,193	1,000	1,000

DATA ORDINAL X2

Variabel Kepuasan Kerja (X2)						
No	item 1	itwem 2	item 3	item 4	item 5	item 6
1	4	4	5	4	4	5
2	5	5	4	4	4	4
3	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	3
6	4	5	4	4	4	4
7	5	5	5	4	5	4
8	5	5	5	4	5	4
9	4	3	4	4	4	3
10	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5

12	4	4	3	4	4	4
13	4	4	4	3	3	4
14	4	5	5	5	4	5
15	4	4	4	4	5	5
16	4	4	4	4	4	4
17	4	4	3	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	3	4
20	4	4	4	4	4	4
21	3	3	4	4	4	4
22	3	4	3	4	4	4
23	3	4	4	4	4	3
24	5	5	4	4	4	5
25	5	5	4	4	4	5
26	4	4	4	3	4	4
27	5	4	4	4	3	3
28	4	5	5	4	5	4
29	4	4	4	5	4	4
30	3	4	3	4	4	3
31	4	3	3	3	4	4
32	3	3	3	3	4	3
33	4	3	4	3	3	3

Succesive Interval

1	2	3	4	5	6
2,380	2,339	3,819	2,505	2,487	3,733
3,768	3,702	2,410	2,505	2,487	2,367
3,768	2,339	3,819	4,001	3,951	2,367
2,380	2,339	2,410	4,001	3,951	3,733
3,768	3,702	2,410	4,001	3,951	1,000
2,380	3,702	2,410	2,505	2,487	2,367
3,768	3,702	3,819	2,505	3,951	2,367
3,768	3,702	3,819	2,505	3,951	2,367
2,380	1,000	2,410	2,505	2,487	1,000
2,380	2,339	2,410	2,505	2,487	2,367
3,768	3,702	3,819	4,001	3,951	3,733
2,380	2,339	1,000	2,505	2,487	2,367
2,380	2,339	2,410	1,000	1,000	2,367
2,380	3,702	3,819	4,001	2,487	3,733
2,380	2,339	2,410	2,505	3,951	3,733
2,380	2,339	2,410	2,505	2,487	2,367
2,380	2,339	1,000	2,505	2,487	2,367
2,380	2,339	2,410	2,505	2,487	2,367
2,380	2,339	2,410	2,505	1,000	2,367

2,380	2,339	2,410	2,505	2,487	2,367
1,000	1,000	2,410	2,505	2,487	2,367
1,000	2,339	1,000	2,505	2,487	2,367
1,000	2,339	2,410	2,505	2,487	1,000
3,768	3,702	2,410	2,505	2,487	3,733
3,768	3,702	2,410	2,505	2,487	3,733
2,380	2,339	2,410	1,000	2,487	2,367
3,768	2,339	2,410	2,505	1,000	1,000
2,380	3,702	3,819	2,505	3,951	2,367
2,380	2,339	2,410	4,001	2,487	2,367
1,000	2,339	1,000	2,505	2,487	1,000
2,380	1,000	1,000	1,000	2,487	2,367
1,000	1,000	1,000	1,000	2,487	1,000
2,380	1,000	2,410	1,000	1,000	1,000

DATA ORDINAL Y

Variabel Kinerja (Y)				
No	Item 1	item 2	Item 3	Item 4
1	3	4	4	4
2	3	3	4	4
3	5	4	4	4
4	5	4	4	4
5	4	4	4	3
6	5	4	4	4
7	4	3	4	4
8	4	4	4	5
9	4	5	4	4
10	4	4	4	3
11	4	4	5	4
12	4	4	4	3
13	4	4	4	3
14	4	5	4	4
15	4	4	4	4
16	4	4	4	4
17	4	4	4	4
18	4	4	4	3
19	4	4	4	4
20	4	4	4	4
21	4	4	4	4
22	5	4	4	3
23	5	4	4	4
24	5	5	5	5
25	5	5	5	5
26	4	4	4	3

27	5	5	5	5
28	5	4	2	4
29	4	4	4	5
30	3	4	3	4
31	4	3	4	4
32	5	5	5	5
33	3	5	4	4

Succesive Interval

1	2	3	4
1,000	2,618	3,119	2,409
1,000	1,000	3,119	2,409
3,815	2,618	3,119	2,409
3,815	2,618	3,119	2,409
2,405	2,618	3,119	1,000
3,815	2,618	3,119	2,409
2,405	1,000	3,119	2,409
2,405	2,618	3,119	3,819
2,405	4,166	3,119	2,409
2,405	2,618	3,119	1,000
2,405	2,618	4,813	2,409
2,405	2,618	3,119	1,000
2,405	2,618	3,119	1,000
2,405	4,166	3,119	2,409
2,405	2,618	3,119	2,409
2,405	2,618	3,119	2,409
2,405	2,618	3,119	2,409
2,405	2,618	3,119	1,000
2,405	2,618	3,119	2,409
2,405	2,618	3,119	2,409
2,405	2,618	3,119	2,409
3,815	2,618	3,119	1,000
3,815	2,618	3,119	2,409
3,815	4,166	4,813	3,819
3,815	4,166	4,813	3,819
2,405	2,618	3,119	1,000
3,815	4,166	4,813	3,819
3,815	2,618	1,000	2,409
2,405	2,618	3,119	3,819
1,000	2,618	1,566	2,409
2,405	1,000	3,119	2,409
3,815	4,166	4,813	3,819
1,000	4,166	3,119	2,409

LAMPIRAN 3 DESKRIPTIF VARIABEL PENELITIAN

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	2,000	0,061	0,061	0,120	-1,550	1,000
	4,000	24,000	0,727	0,788	0,290	0,799	2,748
	5,000	7,000	0,212	1,000	0,000		4,348
2,000	3,000	5,000	0,152	0,152	0,235	-1,030	1,000
	4,000	19,000	0,576	0,727	0,332	0,605	2,380
	5,000	9,000	0,273	1,000	0,000		3,768
3,000	3,000	6,000	0,182	0,182	0,264	-0,908	1,000
	4,000	20,000	0,606	0,788	0,290	0,799	2,410
	5,000	7,000	0,212	1,000	0,000		3,819
4,000	3,000	10,000	0,303	0,303	0,349	-0,516	1,000
	4,000	14,000	0,424	0,727	0,332	0,605	2,193
	5,000	9,000	0,273	1,000	0,000		3,371
5,000	3,000	6,000	0,182	0,182	0,264	-0,908	1,000
	4,000	20,000	0,606	0,788	0,290	0,799	2,410
	5,000	7,000	0,212	1,000	0,000		3,819
6,000	3,000	4,000	0,121	0,121	0,201	-1,169	1,000
	4,000	24,000	0,727	0,848	0,235	1,030	2,616
	5,000	5,000	0,152	1,000	0,000		4,211

VARIBEL KEPUASAN KERJA (X2)

Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	5,000	0,152	0,152	0,235	-1,030	1,000
	4,000	19,000	0,576	0,727	0,332	0,605	2,380
	5,000	9,000	0,273	1,000	0,000		3,768
2,000	3,000	5,000	0,152	0,152	0,235	-1,030	1,000
	4,000	18,000	0,545	0,697	0,349	0,516	2,339
	5,000	10,000	0,303	1,000	0,000		3,702
3,000	3,000	6,000	0,182	0,182	0,264	-0,908	1,000
	4,000	20,000	0,606	0,788	0,290	0,799	2,410
	5,000	7,000	0,212	1,000	0,000		3,819

4,000	3,000	5,000	0,152	0,152	0,235	-1,030	1,000
	4,000	22,000	0,667	0,818	0,264	0,908	2,505
5,000	5,000	6,000	0,182	1,000	0,000		4,001
	3,000	4,000	0,121	0,121	0,201	-1,169	1,000
	4,000	21,000	0,636	0,758	0,313	0,699	2,487
6,000	5,000	8,000	0,242	1,000	0,000		3,951
	3,000	7,000	0,212	0,212	0,290	-0,799	1,000
	4,000	19,000	0,576	0,788	0,290	0,799	2,367
	5,000	7,000	0,212	1,000	0,000		3,733

VARIABEL KINERJA (Y)

Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	3,000	4,000	0,121	0,121	0,201	-1,169	1,000
	4,000	19,000	0,576	0,697	0,349	0,516	2,405
	5,000	10,000	0,303	1,000	0,000		3,815
2,000	3,000	3,000	0,091	0,091	0,164	-1,335	1,000
	4,000	23,000	0,697	0,788	0,290	0,799	2,618
3,000	5,000	7,000	0,212	1,000	0,000		4,166
	2,000	1,000	0,030	0,030	0,069	-1,876	1,000
	3,000	1,000	0,030	0,061	0,120	-1,550	1,566
	4,000	26,000	0,788	0,848	0,235	1,030	3,119
4,000	5,000	5,000	0,152	1,000	0,000	8,210	4,813
	3,000	7,000	0,212	0,212	0,290	-0,799	1,000
	4,000	20,000	0,606	0,818	0,264	0,908	2,409
	5,000	6,000	0,182	1,000	0,000		3,819

LAMPIRAN 4 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability MOTIVASI (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	20.18	3.591	.526	.517
item 2	20.21	3.047	.390	.454
item 3	20.30	3.093	.382	.459

item 4	20.36	3.114	.424	.539
item 5	20.30	3.218	.320	.489
item 6	20.30	3.718	.517	.550

Reliability KEPUASAN KERJA (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item 1	20.33	5.292	.557	.780
item 2	20.30	4.905	.687	.749
item 3	20.42	5.189	.616	.766
item 4	20.42	5.502	.559	.780
item 5	20.33	5.542	.524	.787
item 6	20.45	5.506	.463	.802

Reliability KINERJA (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	33	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ITEM 1	12.15	1.758	.337	.637
ITEM 2	12.21	1.735	.485	.534
ITEM 3	12.27	1.767	.442	.561
ITEM 4	12.36	1.614	.439	.562

LAMPIRAN 5 UJI HIPOTESIS

Correlations

Correlations		MOTIVASI	KEPUASAN KERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.775
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	33	33
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	.775	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	33	33

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KEPUASAN KERJA, MOTIVASI ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.754	3676516012.47 2

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 1294553709451 4225000.000	2	6472768547257 112600.000	20.479	.001 ^b
	Residual 4055030996989 61700000.000	30	1351676998996 5390000.000		
	Total 4184486367934 75960000.000	32			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) 1193651722.71 9	2487701477.57 9		10.480	.000
	MOTIVASI .360	1.506	.316	12.903	.004
	KEPUASAN KERJA .535	.987	.563	16.351	.001

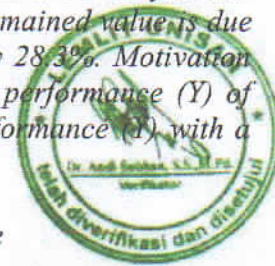
a. Dependent Variable: KINERJA

ABSTRACT

RESVI NOVRIYADI PAKAYA. E21114153. THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. DAYAMITRA TELECOMMUNICATIONS GORONTALO

This study aims to find out and analyze the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Dayamitra Telecommunications Gorontalo. The research method applied to this study is quantitative. This study takes a sample of 33 respondents, and the questionnaire is the primary data collection instrument. The data analysis is through path analysis. The results of this study indicate that motivation (X1) and job satisfaction (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Dayamitra Telecommunications Gorontalo (Y) of 0.765 or 76.5%. The remained value is due to the other causes unstudied in the research model, namely 28.3%. Motivation (X1) partially has a positive, significant effect on employee performance (Y) of 0.316. Partially, Job satisfaction (X3) affects employee performance (Y) with a positive and significant value of 0.563.

Keywords: motivation, job satisfaction, employee performance



ABSTRAK

RESVI NOVRIYADI PAKAYA. E2114153. PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYAMITRA TELEKOMUNIKASI GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo. Metode penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 33 responden, angket merupakan alat pengumpul data pokok dan data diuji melalui analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi (X1), dan kepuasan kerja (X2) secara simultan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo (Y) sebesar 0,765 atau 76,5%. Sisanya merupakan penyebab lain yang tidak termasuk dalam model penelitian, yaitu sebesar 28,3%. Motivasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,316, dan kepuasan kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) sebesar 0,563.

Kata kunci: motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3580/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Manager PT. Daya Mitra Telekomunikasi Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Resvi Novriyadi Pakaya
NIM : E2114153
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : PT. DAYA MITRA TELEKOMUNIKASI GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA
MITRA TELEKOMUNIKASI GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 06 Maret 2021
Kema

Zulham, Ph.D
NIDN 0911108104

PT. DAYAMITRA TELEKOMUNIKASI
CABANG GORONTALO

Alamat : Limba U Dua, Kota Sel., Kota Gorontalo, Gorontalo 96138

Gorontalo, 1 April 2021

SURAT KETERANGAN

Nomor : 015/Telk-/X/2021

Berdasarkan surat dari Universitas Ichsan Gorontalo nomor : 3580/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/IX/2021, Tanggal 6 maret 2021 perihal permohonan izin penelitian, maka dengan ini memberikan izin penelitian kepada :

Nama : Resvi novriyadi pakaya
Nim : E2114153
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Benar telah melakukan penelitian di kantor mitratel atau **PT Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo** pada tanggal 5 April 2021 guna melengkapi data pada penulisan/penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo”**

Demikian untuk dapat digunakan seperlunya.

PT Dayamitra Telekomunikasi Gorontalo



Zainul Thovyib
Manager



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0821/UNISAN-G/S-BP/X/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : RESPI NOVRIYADI PAKAYA
NIM : E2114153
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
DAYAMITRA TELEKOMUNIKASI GORONTALO

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 30%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 18 Oktober 2021

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip



SKRIPSI TURNITIN - Copy - Copy.docx

Oct 15, 2021

8845 words / 56372 characters

E21.14.153

SKRIPSI_RESVI NOVRIYADI PAKAYA.docx

Sources Overview

30%

OVERALL SIMILARITY

1	jurnal.stiekma.ac.id	9%
2	media.neliti.com	3%
3	core.ac.uk	2%
4	pt.scribd.com	2%
5	digilibadmin.unismuh.ac.id	1%
6	anzdoc.com	1%
7	docplayer.info	1%
8	www.scribd.com	1%
9	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16	1%
10	jurnal.unigo.ac.id	<1%
11	administraisibisnis.studentjournal.ub.ac.id	<1%
12	methonomi.net	<1%
13	repository.unpas.ac.id	<1%
14	repository.widyatama.ac.id	<1%
15	www.neliti.com	<1%
16	journals.stie-yai.ac.id	<1%
17	repository.unwim.ac.id	<1%
18	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-08-28	<1%
19	publishing-widyagama.ac.id	<1%
20	text-id.123dok.com	<1%
21	plj.ac.id	<1%
22	eprints.uny.ac.id	<1%