

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEMBANGUNAN PERUMAHAN (Perseroan) Tbk Medan

Diana Suksesiwaty Lubis, S.E., M.M.

Manajemen Informatika, Politeknik Unggul LP3M
Jln Iskandar Muda No 3 Medan-Sumatera Utara
+6282161053294 ladydiana.loebs@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Populasi dalam penelitian yaitu pegawai pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan yang berjumlah 40 orang. Sedangkan teknik pengambilan sampel secara *probability sampling* dengan cara *total sampling*. Sehingga total populasi dapat dijadikan sampel. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini pegawai PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan yang berjumlah 40 orang. Jenis penelitian yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif atau penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS versi 18.

Berdasarkan hasil penelitian analisis regresi berganda yaitu $Y = 3,917 + 0,877 X_1 + 0,528 X_2 + e$ yang menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara parsial (uji-t) bisa dilihat dari hasil perhitungan uji-t untuk variabel motivasi (X_1) yang menghasilkan $t_{hitung} = 5,744 > t_{tabel} = 2,026$ pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05) dan dari hasil perhitungan uji-t untuk variabel kepuasan kerja (X_2) yang menghasilkan $t_{hitung} = 3,715 > t_{tabel} = 2,026$ pada tingkat signifikansi (α) = 5% (0,05). Secara bersama-sama (uji F) motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Hal ini bisa dilihat dari hasil perhitungan uji F dimana nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 26,556 > F tabel 3,25. Sedangkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,768, artinya secara bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,589 (58,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 58,9% variasi variabel terikat yaitu motivasi dan kepuasan kerja pada model dapat menjelaskan kinerja sedangkan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang menjadi perhatian utama perusahaan adalah kinerja karyawan. Karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak dapat merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk terus ditingkatkan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi kerja yang dimiliki, hal ini disebabkan karena motivasi kerja mampu menggerakkan minat seseorang untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sesuai dengan pendapat yang mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang menyebabkan orang lain berperilaku (Ismail, 2009:41).

Setiap karyawan akan bekerja dengan sepenuh hati jika pimpinan memberikan motivasi atau rangsangan yang benar - benar sesuai sehingga ia dapat merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Kegagalan dalam memberikan motivasi dapat berdampak buruk terhadap karyawan yang akibatnya tugas yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan yang diinginkan. Oleh karena itu motivasi sangat penting bagi karyawan sebagai alat yang mendorong semangat sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih giat, jujur dan bertanggung jawab, memiliki semangat bekerja keras dalam upaya untuk mengembangkan potensi demi kemajuan perusahaan. Selain motivasi, kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan.

PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) merupakan Perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang Jasa Konstruksi sejak tahun 1953, kontraktor nasional pertama pasca kemerdekaan Republik Indonesia, yang aktif dalam industri Pembangunan Indonesia dan memberikan konstruksi yang bermanfaat terhadap modernisasi negeri ini. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja

pegawainya dalam merealisasikan program kerja yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian awal yang peneliti lakukan pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan, diperoleh beberapa masalah ditemukan bahwa tingkat kinerja karyawan belum berada pada keadaan yang maksimal. Hal ini dilihat dari kurangnya penerapan aturan atau kebijakan dalam perusahaan itu sendiri dimana masih ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan tidak dikenakan sanksi atau hukuman dan pemimpin belum mampu memberikan keteladanan bagi karyawan yang bekerja. Motivasi yang rendah yang dimiliki oleh setiap pegawai ini yang mendorong sebagian pegawai bekerja dengan apa adanya tanpa disertai dengan harapan untuk bekerja lebih keras dalam membantu PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan dalam merealisasikan segala rencana yang telah ditetapkan. Di samping itu dalam hal kepuasan kerja masih juga terlihat para karyawan yang kurang termotivasi untuk melakukan kewajibannya. Hal ini juga bisa disebabkan oleh situasi kerja yang dihadapi bersifat rutinitas sehingga karyawan merasa jenuh.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang artinya menggerakkan atau dorongan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi mempersoalkan bagaimana

caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Gitosudarmono dalam Sutrisno (2011:110): “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Sedangkan menurut Handoko (2011:251): “Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku konsumen. Lain halnya menurut Hasibuan (2011:141): “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.”

Dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, Motivasi merupakan suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan serta energi terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil terbaik.

Kepuasan Kerja

Seseorang yang ingin bergabung dalam suatu institusi/perusahaan pasti membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang disebut harapan kerja. Jika terdapat kesesuaian antara harapan kerja dengan imbalan yang disediakan pekerjaan, pegawai tersebut akan

memperoleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Ia dapat mewakili sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Secara umum tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja dan kesempatan untuk maju. Setiap dimensi menghasilkan perasaan puas secara keseluruhan dengan pekerjaan itu sendiri, namun pekerjaan juga mempunyai definisi yang berbeda bagi orang lain.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perbandingan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang mereka yakini seharusnya diterima. Jika jumlah penghargaan yang mereka yakini seharusnya mereka terima lebih rendah dari penghargaan yang ternyata mereka terima, maka

pegawai tidak akan merasa puas dengan apa yang telah mereka terima, sehingga mereka tidak merasa ada sokongan dalam komitmen untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Kurangnya kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai mengakibatkan timbulnya pemikiran negatif terhadap perusahaan bahwa kesejahteraan mereka tidak diperhatikan sehingga berimbas kepada penurunan produktivitas kerja.

Pengertian Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Miner daam Sutrisno (2011:170): "Kinerja adalah bagaimana orang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai

dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya". Menurut Irianto didalam Sutrisno (2012:171): "Kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja karyawan para pelaku organisasi bersangkutan".

Menurut Hasibuan (2011:94) "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Selanjutnya menurut Mangkunegara (2005:67): "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Hipotesis

Berdasarkan pemaparan landasan teoritis serta kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian adalah :

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.
3. Terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai PT. Taspen (Persero) Cabang Utama Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Rusiadi,dkk (2013:14) menjelaskan "Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola/bentuk pengaruh antar dua variabel atau lebih, dimana dengan penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala".

Populasi dan Sampel

Menurut Rusiadi,dkk (2013:27) mendefinisikan: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan yang berjumlah 40 orang.

Menurut Rusiadi,dkk (2013:29): "Sampel merupakan sebagian dari populasi". Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel secara *Probability sampling* dengan cara *total sampling*. Sehingga total populasi dapat dijadikan sampel. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan yang berjumlah 40 orang.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pembangunan Perumahan

(Perseroan) Tbk Medan yang beralamat di Jl. H. Adam Malik No. 103 Cabang 1 Medan.

Sumber Pengumpulan Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara dan observasi.
2. Data Sekunder yaitu data-data yang mendukung data primer, yang diperoleh dari peraturan-peraturan dan dokumen yang berkaitan dengan hal-hal yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilakukan dilapangan.
2. *Interview*, yaitu data-data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian.
3. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti kepada pegawai.

Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama motivasi (X_1), dan variabel bebas kedua kepuasan kerja (X_2),

serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Indikator

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala
Motivasi (X_1)	Motivasi adalah suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan serta energi terbaiknya.	1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan rasa memiliki 4. Kebutuhan rasa akan harga diri 5. Kebutuhan mengaktualisasi	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X_2)	Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima	1. Balas jasa yang layak dan adil 2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian 3. Berat-ringannya pekerjaan 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan	Skala Likert
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu	1. Tingkat efektivitas 2. Kedisiplinan 3. Kerja sama dengan karyawan lain 4. Pengalaman kerja	Skala Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009:45). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Tabel V.4

Hasil Uji Validitas Motivasi

r hitung	r tabel	Keterangan
0.701	0,361	Valid
0.740	0,361	Valid
0.725	0,361	Valid
0.577	0,361	Valid
0.686	0,361	Valid

Tabel V.5

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

r hitung	r tabel	Keterangan
0.382	0,361	Valid
0.398	0,361	Valid
0.649	0,361	Valid
0.568	0,361	Valid
0.699	0,361	Valid
0.642	0,361	Valid

Tabel V.6

Hasil Uji Validitas Kinerja

r hitung	r tabel	Keterangan
0.742	0,361	Valid
0.515	0,361	Valid
0.868	0,361	Valid
0.500	0,361	Valid
0.742	0,361	Valid
0.515	0,361	Valid

0.868	0,361	Valid
0.868	0,361	Valid

Dari tabel di atas diketahui, nilai validitas pertanyaan untuk motivasi, kepuasan kerja dan kinerja seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar 0,361 dan bisa digunakan dalam perhitungan selanjutnya karena seluruhnya dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel V.7

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

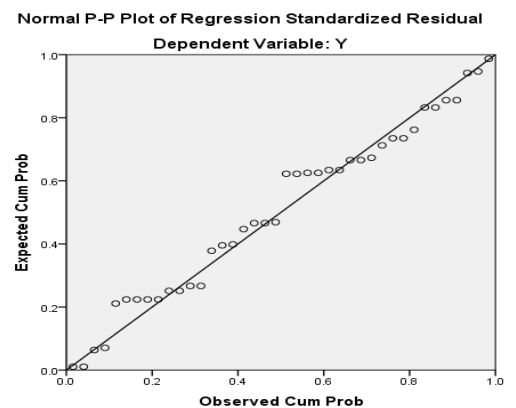
Variabel	Nilai	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,862	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,782	0.6	Reliabel
Kinerja	0,906	0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (lampiran)

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel melebihi angka 0,6 sehingga variabel dikatakan sudah handal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data



Gambar V.1

Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling

garis diagonal (tidak terpenjar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di-regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

Uji Multikolinearitas

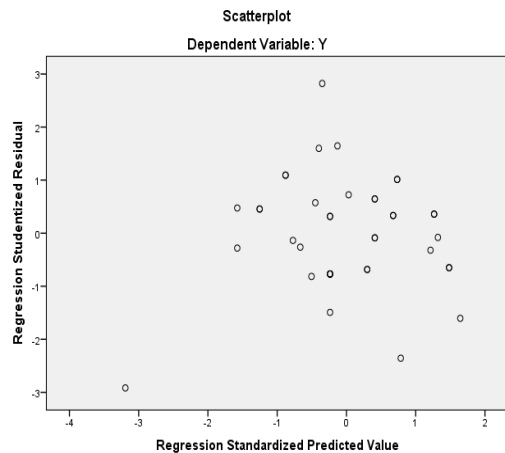
Tabel V.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	konstan	3.917	4.424		.885	.382		
	X1	.877	.153	.610	5.744	.000	.984	1.017
	X2	.528	.142	.395	3.715	.001	.984	1.017

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada table V.11 menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10, dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,1 (Ghozali, 2007:26). Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variable bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar V.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel V.12
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.917	4.424		.885	.382		
	X1	.877	.153	.610	5.744	.000	.984	1.017
	X2	.528	.142	.395	3.715	.001	.984	1.017

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 3,917 + 0,877 X_1 + 0,528 X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 3,917 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja tetap sebesar 3,917 satu-satua atau dengan kata lain jika variabel motivasi dan kepuasan kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja masih sebesar 3,917 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_1 sebesar 0,877 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kinerja pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,877 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi β_2 sebesar 0,528 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka terhadap kinerja pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,528 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel V.13

Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	3.917	4.424		.885	.382		
1 X1	.877	.153	.610	5.744	.000	.984	1.017
X2	.528	.142	.395	3.715	.001	.984	1.017

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Nilai Signifikansinya untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 5,744 ($n-k=40-3=37$) > t tabel 2,026. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan.
2. Nilai Signifikansinya untuk variabel kepuasan kerja (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 3,715 ($n-k=40-3=37$) > t tabel 2,026. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel.V.14

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	417.060	2	208.530	26.556	.000 ^b
Residual	290.540	37	7.852		
Total	707.600	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 26,556 > F tabel 3,25 (df1 = k-1=3-1=2) sedangkan (df2 = n-k (n-k=40-3=37)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel V.15

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.589	.567	2.80222

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel V.15 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,768, artinya secara bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja mampu menjelaskan pada taraf yang kuat. Kemudian koefisien determinasi (R²) sebesar 0,589 (58,9%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 58,9% variasi variabel terikat yaitu motivasi dan kepuasan kerja pada model dapat menjelaskan kinerja sedangkan

sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Hasil uji parsial (uji t) dimana nilai signifikansinya untuk variabel motivasi (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 5,744 (n-k=40-3=37) > t tabel 2,026. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel motivasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Sehingga penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrarini (2009) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Peningkatan motivasi bagi PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan dapat dilakukan dengan berdasarkan hasil analisis deskriptif pada item 2 yakni memberikan motivasi kepada pegawai melalui sosialisasi yang jelas akan tujuan pegawai berkerja dengan mencukupi kebutuhan rasa aman yang dirasakan atas tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Sehingga pegawai akan secara suka rela bekerja dengan motivasi yang baik karena semua kebutuhan yang ia rasakan akan dipenuhi oleh perusahaan terhadap kinerja yang ia lakukan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis parsial (uji t) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Hasil uji parsial (uji t) dimana nilai signifikansinya untuk variabel kepuasan kerja (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau t hitung = 3,715 ($n-k=40-3=37$) > t tabel 2,026. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Sehingga penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrarini (2009) dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan pemberian beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai. Dengan beban kerja tersebut maka diharapkan kesesuaian kemampuan setiap pegawai.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indrarini (2009) yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F atau secara simultan bahwa nilai

signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 26,556 > F tabel 3,25 ($df_1 = k-1=3-1=2$) sedangkan ($df_2 = n-k$ ($n-k=40-3=37$)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Sehingga PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan harus meningkatkan motivasi pegawai dan menciptakan kepuasan kerja yang ada. Dengan adanya motivasi yang ada didalam diri para pegawai diharapkan akan membuat para pegawai merasa terdorong untuk bekerja dengan kinerja yang maksimal akan beban dan tanggung jawabnya. Selain itu kepuasan kerja diharapkan akan memberikan rasa optimis setiap pegawai akan pekerjaan yang ia lakukan memang benar diterima dengan baik bagi PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Kepuasan kerja seorang pegawai harus lebih diperhatikan khususnya kebutuhan pegawai baik itu sandang, papan dan pangan. Apabila kebutuhan tersebut dirasa sudah cukup maka hal ini akan menjadikan perasaan yang ada didalam diri pegawai untuk bekerja lebih serius, menghindari segala tindakan yang merugikan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Sehingga apabila PT.

Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan terus meningkatkan motivasi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Sehingga apabila PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan terus meningkatkan kepuasan kerja karena maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan. Sehingga apabila PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan terus meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Saran

1. Sebaiknya PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan terus meningkatkan motivasi melalui memenuhi segala kebutuhan yang dirasakan oleh setiap pegawai. Hal ini dapat dilakukan pemberian penghargaan terhadap pekerjaan para pegawai yang dianggap memiliki loyalitas yang tinggi terhadap beban dan tanggung jawabnya.
2. Sebaiknya PT. Pembangunan Perumahan (Perseroan) Tbk Medan terus meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Misalnya pemberian promosi

jabatan secara rasa adil dan objektif bukan bersifat subjektif semata.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Organisasi dan Motivasi: Dasar - Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrarini. 2009. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang. Universitas Negeri Semarang. Semarang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Murai Kencana. Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima

Belas. Edisi 1. Bumi Aksara.
Jakarta.

Wibowo. 2006. *Manajemen Kinerja*.
Jakarta: Murai Kencana

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D*. Alfabeta. Bandung.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen
Asumber Daya Manusia*.
Kencana. Jakarta.