



**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN  
PERMUKIMAN KOTA BOGOR**

**SKRIPSI**

Dibuat oleh :

Elfa Suci Ramadhany

021117021

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**2021**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN  
PERMUKIMAN KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen,  
(Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN  
PERMUKIMAN KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Rabu, 27 Oktober 2021

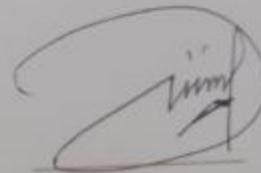
Elfa Suci Ramadhany

0211 17 021

Menyetujui,

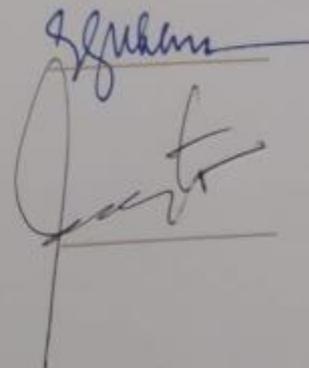
Ketua Penguji Sidang

(Ketut Sunarta, Ak., MM. CA. PIA)



Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Edy Sudaryanto, Ak., MM.)

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun  
2021**

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

ELFA SUCI RAMADHANY NPM: 021117021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor, di bawah bimbingan: Radjab Tampubolon dan Edy Sudaryanto. 2021.

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor, yang beralamat di Jl. Pengadilan Nomor 8a RT.03/01, Pabaton, Kec. Bogor Tengah. Kota Bogor. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah responden 79 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, koefisien determinasi  $R^2$ , regresi linear berganda dan uji hopotesis. Yang diolah dengan menggunakan *IMB SPSS 23*.

Hasil penelitian pengaruh positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh hasil  $r^2 = 0,774$  artinya bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor mempunyai kontribusi sebesar 77,4% dan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil analisis uji f menunjukkan nilai Fhitung 130,126 > Ftabel 2,72 maka disimpulkan bahwa berpengaruh positif antara kepusan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*

## PRAKATA

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji serta syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan Pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat-Nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, dengan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN PERMUKIMAN KOTA BOGOR”**.

Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukunan dan kerjasama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., M.M, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
2. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM. CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan
4. Bapak Dr. Ir. H. Rajab Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi dengan sabar kepada penulis hingga skripsi ini selesai.
5. Bapak Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan , masukan dan motivasi dengan sabar kepada penulis hingga skripsi ini selesai.
6. Seluruh Dosen-dosen dan staf Tata Usaha Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan mempelancar dalam pembuatan skripsi.
7. Kepada orang tua, Ibu saya Sri Wulan , Bapak Iwan Ridwan serta Adik Saya Muhammad Andhika Riswanda. Dan anggota keluarga lain nya yang saya sayangi terima kasih kalian telah menjadi penyemangat dan motivasi untuk penulis.

8. Sahabat-sahabat kelas A manajemen angkatan 2017 khususnya untuk Norma, Ahmad, Salamah, Indri, Isma, Jihan, Kiki, Dian, dan Fitra. Yang selalu memberikan motivasi kepada penulis serta menjadi teman diskusi saat penyusunan skripsi ini.
9. Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor yang telah mengizinkan penelitian dan memberikan pengarahan saat melakukan magang.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu , kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan untuk hal yang lebih baik. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, 2021

(Elfa Suci Ramadhany)

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HAK CIPTA</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2. Kepuasan Kerja .....	10
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	10
2.2.2. Teori Kepuasan Kerja .....	10
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	11
2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja .....	12
2.3. Motivasi Kerja .....	14
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	14
2.3.2. Teori Motivasi .....	14
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	15
2.3.4. Indikator Motivasi Kerja .....	16
2.4. Kinerja Pegawai .....	17
2.4.1. Pengertian Kinerja .....	17
2.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.4.3. Indikator Kinerja Pegawai .....	18
2.4.4. Penilaian Kinerja .....	19
2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	20
2.6. Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian .....	24
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	24
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	24

3.4. Operasional Variabel.....	25
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	26
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	26
3.7. Kalibrasi Instrumen .....	27
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data .....	29
3.8.1. Analisis Deskriptif .....	29
3.8.2. Analisis Kuantitatif .....	29
3.8.3. Uji Asumsi Klasik.....	30
3.8.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	30
3.8.5. Analisis Koefisien Determinasi $R_{square}$ .....	31
3.8.6. Uji Hipotesis .....	31
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	33
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor .....	33
4.1.2. Visi dan Misi Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.....	33
4.1.3. Struktur Organisasi Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor .....	33
4.1.4. Uraian Tugas Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.....	34
4.2. Profile Responden .....	34
4.2.1 Kalibrasi Instrumen.....	36
4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor .....	39
4.3.1. Kepuasan kerja Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman.....	39
4.3.2. Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman .....	46
4.3.4. Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman .....	55
4.4. Analisis Data .....	62
4.2.1. Uji Asumsi Klasik.....	62
4.2.2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	64
4.2.3. Analisis Koefisien Determinasi $R_{square}$ .....	64
4.2.4. Uji Signifikan/Hipotesis.....	65
4.5. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian .....	68
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Simpulan .....	71
5.2. Saran.....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Fasilitas Kendaraan Pegawai .....	3
Tabel 1.2 Data Tingkat Ketidakhadiran Pegawai .....	4
Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Pegawai.....	5
Tabel 1.4 Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	20
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	25
Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert Variabel X ( $X_1$ Dan $X_2$ ) .....	27
Tabel 3.3 Keterangan Skala Likert Variabel Y .....	27
Tabel 3.4 Tingkat Reabilitas <i>Alpha Cronbach</i> .....	28
Tabel 3.14 Interpretasi Hasil .....	29
Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel $X_1$ (Kepuasan Kerja), $X_2$ (Motivasi Kerja), Y (Kinerja Pegawai).....	37
Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ (Kepuasan Kerja), $X_2$ (Motivasi Kerja), Y (Kinerja Pegawai).....	38
Tabel 4.3 Jawaban “Kebebasan yang dalam mengatur pekerjaan membuat saya merasa lebih leluasa mengerjakan pekerjaan”.....	39
Tabel 4.4 Jawaban “Kebebasan yang diberikan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda / bervariasi membuat saya merasa banyak ilmu yang didapat”.....	40
Tabel 4.5 Jawaban “Keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya sendiri membuat saya harus segera diselesaikan”.....	40
Tabel 4.6 Jawaban “Saya merasa puas interaksi dengan sesama rekan kerja” .....	41
Tabel 4.7 Jawaban “Rekan kerja saya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya” ..	41
Tabel 4.8 Jawaban “Saya dan rekan kerja saling membantu dan mendukung dalam bekerja” .....	42
Tabel 4.9 Jawaban “Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja”.....	42
Tabel 4.10 Jawaban “Pimpinan tegas dalam menegakkan disiplin”.....	43
Tabel 4.11 Jawaban “Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan”.....	43
Tabel 4.12 Rekapulasi Dan Rata-Rata Rtanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 4.13 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	45
Tabel 4.14 Jawaban “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan” .....	46
Tabel 4.15 Jawaban “Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”.....	46
Tabel 4.16 Jawaban “Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan yang sudah cukup” .....	47

Tabel 4.17 Jawaban “Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai” .....	47
Tabel 4.18 Jawaban “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman” .....	48
Tabel 4.19 Jawaban “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik” ...	48
Tabel 4.20 Jawaban “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik” .....	49
Tabel 4.21 Jawaban “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku” .....	49
Tabel 4.22 Jawaban “Suasana kerja menyenangkan dan nyaman” .....	50
Tabel 4.23 Jawaban “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini” .....	50
Tabel 4.24 Jawaban “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan” .....	51
Tabel 4.25 Jawaban “Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan” .....	51
Tabel 4.26. Jawaban “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang” .....	52
Tabel 4.27. Jawaban “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja” .....	52
Tabel 4.28. Jawaban “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya” .....	53
Tabel 4.29. Rekapulasi Dan Rata-Rata Rtanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja .....	53
Tabel 4.30 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja .....	55
Tabel 4.31. Jawaban “Dengan dukungan kemampuan yang saya miliki saya mendapatkan hasil kerja yang terbaik” .....	56
Tabel 4.32. Jawaban “Saya menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja” .....	56
Tabel 4.33. Jawaban “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar” .....	57
Tabel 2.34. Jawaban “Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan” .....	57
Tabel 2.35. Jawaban “Saya mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan” .....	58
Tabel 2.36. Jawaban “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja” .....	58
Tabel 4.37. Jawaban “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” .....	59
Tabel 4.38. Jawaban “Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat” .....	59
Tabel 4.39. Jawaban “Saya datang dan pulang tepat waktu” .....	60
Tabel 4.40. Rekapulasi Dan Rata-Rata Rtanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	60
Tabel 4.41. Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai .....	61
Tabel 4.42 Hasil Uji Normalitas .....	62
Tabel 4.43 Hasil Uji Multikolinieritas .....	63

Tabel 4.44 Uji Heterokedastisitas menggunakan <i>uji glejser</i> .....	64
Tabel 4.45 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.46 Analisis Determinasi .....	65
Tabel 4.47 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	68

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Pegawai Jam Lembur Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor .....	2
Gambar 1.2 Penghargaan Dari Perusahaan Atas Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor .....	3
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor .....	33
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
Gambar 4.3 Usia Responden .....	35
Gambar 4.4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	35
Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden .....	36
Gambar 4.6 Hasil Uji Heterokedastisitas menggunakan Scarterplot .....	63
Gambar 4.7 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja .....	67
Gambar 4.8 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Motivasi Kerja .....	67
Gambar 4.9 Kurva Distribusi F .....	68

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 Uji Validitas X1, X2 dan Y
- Lampiran 4 Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y
- Lampiran 5 Analisis Deskriptif
- Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7 Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 8 Uji Determinasi R *square*
- Lampiran 9 ANOVA
- Lampiran 10 r Tabel
- Lampiran 11 t Tabel
- Lampiran 12 f Tabel
- Lampiran 13 Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling pokok mempengaruhi pada suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkompeten, maka sasaran kerja tidak akan dapat dicapai secanggih apapun alat kerjanya. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memperhatikan posisi dan peran sumber daya manusia untuk terciptanya stabilitas gerak operasional perusahaan dimana sumber daya manusia menjadi fungsi pemuas kebutuhan masyarakat. Pada sisi lain, perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya maka berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif, untuk itu diperlukan penerapan manajemen sumber daya manusia dengan berbagai aspeknya. Dalam dimensi manajemen sumber daya manusia diketahui bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila kepuasan kerja dan motivasi pegawai meningkat, hal ini dapat dijelaskan dengan alur pikir sebagai berikut. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap pegawai dan pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan karyawan. Selama berada di suatu organisasi atau perusahaan pasti ada saja beberapa anggota atau pegawai yang merasa tidak puas, cepat bosan dan mengeluh. Akan mengakibatkan menurunnya motivasi dan kinerja dalam bekerja, dengan kata lain, kepuasan kerja pada pegawai akan mempengaruhi tingkat produktif, dimana produktif kerja akan mempengaruhi tingkat keberhasilan atau kemajuan suatu perusahaan.

Kepuasan kerja menurut Hartatik (2014) perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dalam pekerjaan yang ia hadapi. Sebenarnya, kepuasan merupakan suatu keadaan yang bersifat subjektif, didasarkan pada hasil perbandingan mengenai apa yang diterima pegawai dan pekerjaannya dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya. Setiap pegawai menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para pegawai juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Priansa (2017) motivasi berasal dari kata

Latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.

Organisasi membutuhkan kemampuan atau kinerja dari pegawai yang baik, Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) Yang mengemukakan bahwa kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor yang merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana teknis di bidang perumahan dan permukiman dan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah di bidang perumahan dan permukiman.

Untuk menjelaskan bahwa di Dinas Perumahan dan Permukiman masih terdapat fenomena rendahnya kepuasan kerja pegawai terlihat dari jam lembur untuk dapat mengerjakan pekerjaan hingga tepat waktu, mengenai absen pegawai kerja lembur bisa ditunjukkan pada Gambar 1.1



Sumber: Dinas Perumahan Dan Permukiman, 2019

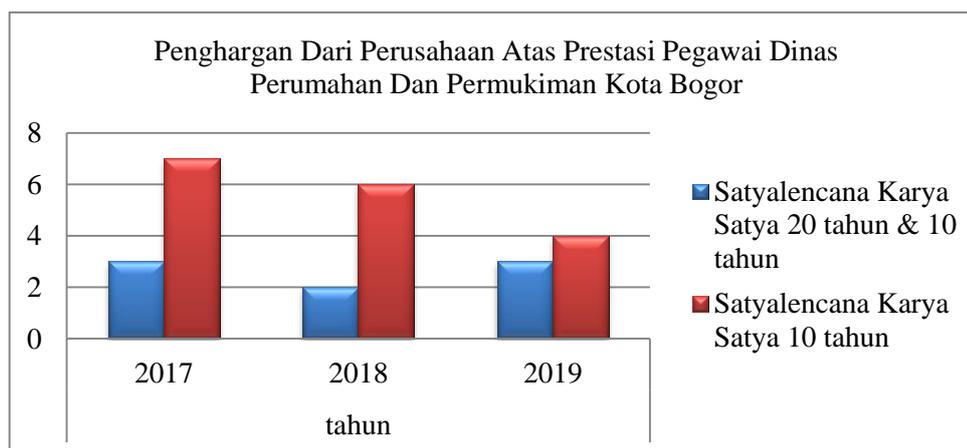
Gambar 1.1. Jumlah Pegawai Absen Jam Lembur Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor

Jumlah pegawai yang lembur pada tahun 2017 sebanyak 66 pegawai lalu pada tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 59 pegawai dan tahun 2019 mengalami peningkatan menjadi 72 pegawai. Hal ini berarti kepuasan kerja yang cenderung menurun dan berdampak pada kinerja pegawai karena saling berhubungan antara tingkat absensi ketidakhadiran yang masih banyak pegawai yang tidak masuk dengan jam lembur pegawai.

Selama berada di dalam suatu organisasi atau perusahaan pasti akan ada beberapa pegawai yang tidak puas. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja dan ketidakhadiran pegawai yang mengakibatkan pegawai harus bekerja lebih efektif dan efisien dari waktu bekerja yang telah ditentukan. Kepuasan kerja adalah perasaan

seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan sesama pekerja.

Perusahaan dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi pegawai keberhasilan merupakan suatu prestasi yang diakui oleh perusahaan, Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor memiliki data karyawan berprestasi, sebagai berikut:



Sumber : Dinas Perumahan Dan Permukiman, 2019

Gambar 1.2. Penghargaan Dari Perusahaan Atas Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor

Gambar di atas memperlihatkan seberapa banyak pegawai di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor pada tahun 2017-2019 yang memiliki prestasi dalam bentuk satyalencana karya satya 20 tahun & 10 tahun pada tahun 2017 hanya 3 pegawai lalu ditahun 2018 berkurang menjadi 2 pegawai dan tahun 2019 menjadi 3 pegawai. Namun untuk prestasi satyalencana karya satya 10 tahun pada tahun 2017 hanya 7 pegawai, di tahun 2018 mengalami penurunan menjadi 6 pegawai dan tahun 2019 mengalami penurunan kembali menjadi 4 pegawai. Hal ini mempengaruhi motivasi kerja pegawai untuk lebih di tingkatkan kembali agar prestasi pegawai lebih meningkat. Prestasi yang di nilai dengan cara kedisiplinan, hasil kerja yang maksimal, dan kecepatan menyelesaikan pekerjaan.

Terdapat adanya fasilitas kendaraan untuk kebutuhan pekerjaan sehingga para pegawai memudahkan dalam bekerja bisa ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1. Fasilitas Kendaraan pegawai

Tahun	Motor (unit)	Mobil (unit)	Jumlah
2017	20	-	20
2018	10	2	12
2019	-	2	2

Sumber : Dinas Perumahan Dan Permukiman, 2019

Fasilitas kendaraan pada tahun 2017 untuk motor ada 20 unit, di tahun 2018 ada 10 unit motor dan bertambah 2 unit mobil dan tahun 2019 terdapat 2 unit mobil. Setiap tahunnya bertambah untuk fasilitas kendaraan hal ini pegawai harus memanfaatkan fasilitas bertujuan untuk melancarkan pekerjaan setiap pegawai serta untuk memotivasi pegawai agar lebih giat serta meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan di topang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan, maka didalam diri pegawai itu sendiri harus mempunyai motivasi besar untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila motivasi itu muncul maka semua pekerjaan akan cepat terselesaikan.

Dari penjelasan diatas dapat dipahami untuk meningkatkan kinerja yang optimal dibutuhkan adanya kepuasan kerja yang didapatkan pegawai dari perusahaan serta penerapan motivasi yang tepat bagi pegawai. Salah satu indikasi dari menurunnya kinerja adalah tingginya tingkat absensi. Selama beberapa tahun terakhir, terlihat tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.2. Data Tingkat Ketidakhadiran Pegawai

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi
			Sakit	Izin	Alfa	
2017	107	264	16	12		28
2018	71	264	22	10		32
2019	109	264	26	15	1	42

Sumber : Dinas Perumahan Dan Permukiman, 2019

Tabel di atas menunjukkan ketidakhadiran pegawai setiap tahunnya mulai dari 2017 sampai tahun 2019. Dari data tersebut dapat dilihat kehadiran pada setiap tahunnya tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. kehadiran paling rendah terjadi pada tahun 2017 yaitu sebesar 28 pegawai. Sedangkan kehadiran yang paling tinggi terjadi pada tahun 2019 yaitu sebesar 42 pegawai. Sehingga dapat diartikan adanya indikasi kurangnya motivasi pegawai yang diperoleh dari perusahaan. Hal ini menunjukkan banyak pegawai yang tidak masuk. Hal ini merupakan faktor-faktor permasalahan bagi atasan atau pimpinan untuk memberikan motivasi kepada para pegawainya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi agar kinerja mereka maksimal sehingga tujuan-tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai, fenomenanya dapat dilihat bahwa fenomena rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari belum terpenuhinya kinerja pegawai sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Data sekunder yang didapatkan menunjukkan nilai pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2017 sampai 2019 yang telah diakumulasikan berdasarkan masing-masing divisi guna memudahkan dalam penghitungan rata-rata kinerja. Dari hasil penilaian kinerja pegawai tersebut didapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1.3. Data Penilaian Kinerja Pegawai

Bidang	2017	2018	2019	Ket
	Hasil Pencapaian Kerja			
Perumahan dan Permukiman	79.07%	79.76%	76.16%	Cukup
Pertamanan Dan PJU	80.08%	81.21%	82.82%	Baik
Rata-rata	79.58%	80.48%	79.49%	Cukup

Sumber : Dinas Perumahan Dan Permukiman, 2019

Dari data tabel 1.3 dapat diketahui pada tahun 2017 di bidang Perumahan dan Permukiman mendapat nilai rendah sebesar 79,07% dengan predikat cukup dan mendapat nilai tertinggi sebesar 82,82% di dapat pada tahun 2019 di bidang Pertanaman dan PJU dengan predikat baik. Maka dari itu harus ada langkah-langkah perbaikan untuk memperbaiki kinerja tersebut agar kembali mendapatkan hasil penilaian kinerja pegawai lebih baik dari kedepannya.

Tabel 1.4. Penilaian Prestasi kerja pegawai

Kriteria Nilai	Bobot Nilai	Keterangan
50% ke bawah	Buruk	Hasil kerja mempunyai lebih dari 5 kesalahan kecil, dan kesalahan besar, kurang memuaskan, revisi dan pelayanan di bawah standar yang ditentukan dan lain-lain.
51-60%	Kurang	Hasil kerja mempunyai 5 kesalahan kecil, ada kesalahan besar, revisi, dan pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
61-75%	Cukup	Hasil kerja mempunyai 3 atau 4 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan cukup memenuhi standar yang ditentukan dan lain-lain.
76-90%	Baik	Hasil kerja mempunyai 1 atau 2 kesalahan kecil, tidak ada kesalahan besar, revisi dan pelayanan sesuai standar yang telah ditentukan dan lain-lain.
91-100%	Sangat Baik	Hasil kerja sempurna, tidak ada kesalahan, tidak ada revisi, dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain.

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 46 , 2019

Dari data tabel 1.3 dan 1.4 dapat dilihat pencapaian kinerja secara keseluruhan dan predikat yang didapatkan pada tahun 2017 mendapat nilai secara rata-rata

sebesar 79,58% tahun 2018 mendapat nilai rata-rata sebesar 80,48% dan tahun 2019 mendapat nilai rata-rata sebesar 79,49%, namun kinerja pegawai harus ditingkatkan lagi agar menghasilkan sumber daya manusia yang bisa menjalankan pelayanan untuk masyarakat diatas standar dan hasil kerja yang minim akan kesalahan atau sangat baik.

Berlatar belakang pada pemaparan diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Dengan demikian penulis mengidentifikasi masalah mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas perumahan dan permukiman kota bogor yaitu:

1. Kepuasan kerja pada jumlah pegawai pada jam lembur masih meningkat
2. Kurangnya motivasi kerja pegawai sehingga berdampak kepada tingkat pegawai yang berprestasi.
3. Fasilitas kendaraan yang semakin berkurang.
4. Jumlah kehadiran yang belum lengkap disetiap tahunnya.
5. Hasil penilaian kinerja pegawai harus ditingkatkan kembali.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang penelitian yang telah penulis sajikan di atas, maka penulis merumuskan masalah-masalah yang terkandung adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara partial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja secara partial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud dari peneltian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan yang berdasarkan pada perumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui efektivitas kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara partial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara partial terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

1. Bagi penulis,  
sebagai sarana pembelajaran dan media penerapan pengetahuan yang selama ini diperoleh selama duduk di bangku kuliah, serta sebagai persyaratan akademis untuk memperoleh gelar sarjana.
2. Bagi perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan masukan bagi pihak perusahaan dalam mengambil kebijakan yang menyangkut kinerja pegawai.

#### **1.4.2. Kegunaan Akademis**

1. Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Pakuan Bogor.
2. Sebagai referensi/bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

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

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama.

Menurut Hasibuan (2016). “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Dessler (2015). ”Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”.

Menurut Widodo (2015) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, pegawai dan masyarakat”.

Jadi dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia dan apa yang dimiliki oleh mereka untuk kepentingan perusahaan atau organisasi.

##### **2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Marwansyah (2016) fungsi-fungsi tersebut adalah perencanaan sumber daya manusia, rekrutan dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industry, penelitian sumber daya manusia, penjelasan spesifik dalam setiap fungsi tersebut meliputi:

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia: Mengkaji kebutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedia tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang dibutuhkan.
2. Rekrutmen dan Seleksi: Proses penarikan perhatian sejumlah calon pegawai potensi dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan.
4. Kompetensi: Semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya.
5. Kelesamatan dan Kesehatan Kerja: Upaya untuk melindungi para pekerja dari

cedera akibat kecelakaan kerja.

6. Hubungan Industri: Sebuah system hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur perusahaan, pekerjaan atau buruh dan pemerintah.
7. Penelitian Sumber Daya Manusia: Studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

Fungsi manajemen menurut Danang Sunyoto (2015) dibagi menjadi dua bagian sebagai berikut:

Fungsi Manajerial:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian

Fungsi Operasioanal:

1. Pengendalian
2. Pengembangan
3. Kompensasi
4. Integrasi
5. Pemeliharaan
6. Pemutusan Hubungan Kerja.

Dari uraian diatas dapat dipahami bahwa fungsi manajemen merupakan salah satu cara pengelolaan secara terstruktur baik segi perencanaan, seleksi, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan kerja, hubungan industri maupun penelitian. Fungsi dapat dijalankan sesuai dengan kubutuhan setiap perusahaan agar memaksimalkan tujuan perusahaan.

### **2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2014) tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memajemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi”

Menurut Rivai (2015) tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia pada dasarnya:

1. Peningkatan efesien
2. Peningkatan efektivitas
3. Rendahnya tingkat perpindahan pegawai
4. Rendahnya tingkat absensi
5. Tingginya tingkat kepuasan kerja pegawai

6. Tingginya kualitas pelayanan
7. Rendahnya komplain dari pegawai
8. Meningkatkan bisnis perusahaan

Dari pendapat ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sangat bervariasi dan tergantung pada perkembangan masing-masing organisasi. Tujuan dari sumber daya manusia agar terwujudnya tujuan akhir setiap perusahaan.

## **2.2. Kepuasan Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi yang cukup menarik dan penting karena kepuasan kerja merupakan suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja maupun kerja sama antar pegawai. Dibawah ini adalah beberapa pendapat para ahli yaitu:

Menurut Sutrisno (2014). “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.

Menurut Widodo (2015). “Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atas perasaan pegawai yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya dan kepuasan kerja merupakan menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang”.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau puas terhadap pekerjaan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut puas terhadap pekerjaannya (Robbins, 2012).

Dari beberapa definisi kepuasan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidaknya seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang mereka kerjakan sebagai tanggung jawab.

### **2.2.2. Teori Kepuasan Kerja**

Adanya beberapa ahli yang membuat teori-teori kepuasan kerja seseorang pegawai. Salah satunya menurut Mangkunegara (2013) ada beberapa teori-teori kepuasan kerja, yaitu:

- a. Teori Kesenjangan: Menyebutkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap aspek pekerjaan tergantung pada kesenjangan antara persepsi pegawai mengenai apa yang ia peroleh dengan apa yang ia inginkan.
- b. Teori Keadilan: Merupakan bahwa orang merasa puas atau tidak tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam situasi kerja.
- c. Teori Pemenuhan Kebutuhan: Kepuasan kerja pegawai bergantung pada pemenuhan atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila pegawai mendapatkan apa yang dibutuhkannya.
- d. Teori Pandangan Kelompok: Kebutuhan kerja bukanlah bergantung pada

pandangan dan pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

- e. Teori Dua Faktor: Karakteristik kerja dapat dikelompokkan dalam dua kategori. Kelompok pertama disebut “dissatisfiers” atau “hygiene factors” dan kelompok kedua disebut “satisfiers” atau “motivator factors” .
- f. Teori dua faktor dari Herzberg: Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu:

Faktor pemeliharaan, yaitu faktor-faktor yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada seorang pegawai yang terdiri atas:

1. Kebijakan perusahaan
2. Supervise
3. Hubungan antar pribadi
4. Kondisi kerja
5. Gaji

Faktor motivasi , yaitu faktor-faktor yang dapat memuaskan dan mendorong manusia untuk bekerja dengan giat, yang terdiri atas:

1. Keberhasilan pelaksanaan
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan potensi individu

Dari batasan-batasan mengenai teori kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungannya kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individual memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya.

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

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015) yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) ,kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Dalam Sutrisno (2014) , faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

adalah:

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kemampuan selama kerja.
2. Keamanan kerja, faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan pegawai selama bekerja.
3. Gaji, gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Perusahaan dan manajemen, perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
5. Pengawasan sekaligus atasannya, supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan, atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
7. Kondisi kerja, termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan, merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
9. Komunikasi, komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai atasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya ketersediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi pegawainya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerjanya.
10. Fasilitas, fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan faktor-faktor kepuasan yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu itu besar gaji atau upah yang diperoleh, aspek sosial dan komunikasi dengan adanya hubungan yang baik antar sesama pegawai dan atasan fasilitas yang diperoleh dari perusahaan, dan kondisi yang baik. Faktor-faktor tersebut memiliki hubungan dengan kepuasan kerja pegawai.

#### **2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja**

Menaikan gaji atau upah menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja bagi banyak orang dan seringkali ditempuh pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Tetapi pada kenyataan gaji atau upah tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja. Gaji hanya membawa kepuasan sementara karena sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan nilai orang yang bersangkutan.

Menurut Mangkunegara (2017) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-

variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.

1. *Turnover*: Kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
2. Tingkat Ketidakhadiran: Pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis.
3. Umur: Ada kecenderungan karyawan yang lebih tua merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang lebih tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya. Sedangkan pegawai yang berusia dengan biasanya mempunyai harapan dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidak seimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.
4. Tingkat Pekerjaan: Pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran Organisasi Perusahaan: Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan komunikasi, koordinasi, dan partisipasi pegawai.

Selain itu untuk memahami kepuasan kerja, tentu harus mengetahui apa saja yang menjadi indikator dalam mencapai kepuasan bagi pegawai. Adapun menurut Hartono (2016) yang menjadi indikator dari kepuasan kerja, yaitu :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, sarana bagi pegawai agar dapat menggunakan dan mengasah kemampuan mereka, dapat diukur melalui indikator:
  - a. Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat nyaman dalam pegawai bekerja.
  - b. Perusahaan menghadirkan kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang pegawai miliki.
2. Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, yaitu orang-orang yang bekerja di lingkungan itu, dapat diukur melalui indikator:
  - a. Rekan kerja dapat saling membantu dan mendukung dalam bekerja.
  - b. Atasan menghargai dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.
3. Keputusan terhadap supervisor, yaitu orang yang diberikan kepercayaan oleh perusahaan untuk mengawasi pegawai, dapat diukur melalui indikator:
  - a. Supervisor memberitahu dan memberikan arahan kepada pegawai
  - b. Supervisor mau mendengarkan keluhan pegawai dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya.

Berdasarkan indikator diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan, keputusan terhadap supervisor. al ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai disuatu perusahaan.

## **2.3. Motivasi Kerja**

### **2.3.1. Pengertian motivasi Kerja**

Pada umumnya di dalam suatu perusahaan motivasi sangatlah penting. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adapun definisi motivasi menurut para ahli sebagai berikut:

Widodo (2015). “Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong prilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya kekuatan intensitas kekuatan diri dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya”.

Siagian (2015). “Motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisassi tersebut akan terpelihara pula”.

Priansa (2017). “Sementara itu, motivasi juga merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan keterkaitan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut”.

Jadi dapat disimpulkan motivasi kerja adalah untuk mendorong seseorang dalam mencapai hasil pekerjaan yang maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

### **2.3.2. Teori Motivasi**

Menurut Kristiyana dan Widyaningrum (2018) terdapat teori-teori motivasi, yaitu:

#### **1. Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)**

Teori yang dikembangkan Abraham Maslow berkaisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologikal, seperti: rasa lapar, haus dan istirahat.
- b. Kebutuhan rasa aman, tidak dalam arti semata akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- c. Kebutuhan dan kasih sayang
- d. Kebutuhan harga diri, yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status
- e. Aktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah

menjadi kebutuhan nyata.

## 2. Teori McClland (Teori Kebutuhan Berprestasi)

Teori McClland dikenal dengan teori kebutuhan penghargaan mencapai prestasi. menyatakan bahwa motivasi setiap orang berbeda-beda, tergantung kebutuhan seseorang dalam mencapai prestasi.

## 3. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Menurut teori ini menjelaskan bahwa motivasi bersifat intrinsik atau dari dalam seseorang. Menurut Herzberg faktor motivasional yaitu pekerjaan yang dimiliki, keberhasilan yang dicapai, kesempatan berkembang, perkembangan karir yang diakui orang lain.

## 4. Teori Penerapan Tujuan (Goal Setting Theory)

Mekanisme motivasional yang dikemukakan Edwin Locke antara lain:

- a. Tujuan-tujuan yang memberikan perhatian
- b. Tujuan-tujuan mengatur rencana
- c. Tujuan-tujuan meningkatkan prestasi
- d. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan wacana

## 5. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Victor H.Vroom dalam bukunya yang berjudul "*Work And Motivation*" motivasi merupakan hasil dari apa yang didapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Jadi apabila besar suatu harapan yang akan dicapai maka seseorang akan bergairah dalam mencapai apa yang diinginkan, begitu juga sebaliknya apabila harapan yang akan dicapai kecil maka gairah dalam mewujudkan keinginannya juga rendah.

## 6. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Teori ini menyatakan bahwa motivasi memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Terdapat kesempatan bahwa motivasi berkaitan juga dengan prestasi yang diperoleh dari setiap individu.

### 2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan. Motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sutrisno, 2011) yaitu:

1. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri pegawai) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
  - a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  - b. Kompensasi yang memadai
  - c. Supervisi yang baik
  - d. Adanya jaminan pekerjaan

- e. Status dan tanggung jawab
  - f. Peraturan yang fleksibel.
2. Faktor internal (berasal dari dalam diri pegawai) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
- a. Keinginan untuk dapat hidup
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e. Keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan Winardi (2011) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

2. Faktor eksternal. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

#### **2.3.4. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2015) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik bersifat instrinsik maupun ekstrinsik. Indikator motivasi kerja yaitu:

Faktor Instrinsik :

- 1. Persepsi seseorang mengenai diri-sendiri
- 2. Harga diri
- 3. Harapan pribadi
- 4. Kebutuhan
- 5. Keinginan
- 6. Kepuasan kerja
- 7. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Faktor Ekstrinsik:

- 1. Jenis dan sifat pekerjaan
- 2. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
- 3. Organisasi tempat bekerja
- 4. Situasi lingkungan pada umumnya
- 5. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Menurut teori Maslow dalam Wibowo (2016). Indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1. Kebutuhan Fisiologi
- 2. Kebutuhan Akan rasa aman
- 3. Kebutuhan Sosial

4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Sutrisno (2016) antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja
2. Prestasi yang diraih
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan orang lain
5. Kemungkinan pengembangan karir
6. Tanggung jawab

Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan melakukan pekerjaan agar lebih giat lagi. Motivasi kerja membutuhkan kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

## **2.4. Kinerja pegawai**

### **2.4.1. Pengertian Kinerja**

Organisasi membutuhkan kinerja dari pegawai yang baik. Jika kinerja karyawan kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan akan di pastikan tidak baik. Kinerja adalah pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Wibowo (2016). “Kinerja merupakan hasil pencapaian yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Menurut Sutrisno (2016). “Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan untuk menjalankan tugas”.

Menurut Mangkunegara (2014). “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwasannya kinerja adalah hasil kerja seseorang yang sudah dikerjakan secara benar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada periode waktu tertentu.

### **2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kinerja akan dijelaskan sebagai berikut. Menurut Imron (2018) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal individu (meliputi: kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, demografi, umur, dan asal-usul), faktor organisasi (meliputi: sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitas penunjang), dan faktor psikologis (meliputi: spiritualitas, persepsi, sikap, dan kepribadian dalam pekerjaan).

Sedangkan menurut Mangkunegara (Bahua, 2016) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat berpengaruh terhadap pada kinerja individu, yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Faktor kemampuan, berupa: kemampuan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Kemudian menurut Kasmir (2016) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai faktor yang memengaruhinya yaitu faktor individu, faktor organisasi, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

### **2.4.3. Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Darma dalam Hertanto (2017) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada 3 indikator, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan, yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas pekerjaan, yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Dessler (2015) menyebutkan beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan, perbaikan.

4. Kedisiplinan, meliputi kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Bangun (2012) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Sikap kooperatif. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Berdasarkan uraian dari para ahli di atas, bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang atau kelompok secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

#### **2.4.4. Penilaian Kinerja Pegawai**

Penilaian kinerja merupakan suatu tolak ukur, sejauh mana kinerja yang dilakukan pegawai. menurut Ariyanti, dkk (2016). “Penilaian kinerja adalah kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi kinerja pegawai pada saat sekarang maupun masa lalu terhadap hasil kerja yang sudah dilakukan”.

Sedangkan menurut Suparyadi (2015). “Penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang melibatkan seluruh pegawai, manajer, dan para pemimpin, tujuan organisasi, serta dukungan organisasional dan dilakukannya proses umpan balik”.

Menurut Noermijati (2013). “Penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk menilai pegawai sesuai dengan aktivitas dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain merupakan proses untuk menilai prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dalam bidang kerja masing-masing”.

Dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan kegiatan perusahaan yang melibatkan seluruh pegawai, manajer dan para pimpinan, dengan kata lain proses untuk menilai prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dalam bidang kerja masing-masing.

## 2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Dra. Sari Marliani, MM (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Cabang Karawang	X1 : Motivasi Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja indikator: 1. Situasi kerja 2. Hasil yang diperoleh 3. Menggambarkan perilaku Motivasi Kerja iindikator: 1. Perilaku Karyawan 2. Usaha Karyawan 3. Kegigihan Karyawan. Kinerja Karyawan indikator: 1. Tingkat kemampuan kerja 2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terdapat pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Cabang Karawang	E-Jurnal Jurnal Buana Akuntansi Vol.1 No.1 ISSN 2528-1119
2	Mohammad Rifky Bagus Pratama (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam	X1 : Kepuasan Kerja X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja indikator: 1. Gaji 2. Promosi 3. Hubungan antar rekan kerja 4. Hubungan dengan supervisor 5. Pekerjaan itu sendiri Disiplin Kerja indikator: 1. Absensi 2. Ketaatan pada peraturan 3. Bekerja sesuai prosedur Kinerja Karyawan indikator: 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu.	Purposive Sampling	Bahwa Secara Parsial Dan Simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	E-Jurnal Applied Managerial Accounting Vol.1 No.2 ISSN 2548-9917

3	Florida Dessy Putri Sanuddin. (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa	Independen X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi Kerja Dependen : Y: Kinerja Karyawan	Independen X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi Kerja Dependen : Y: Kinerja Pekerja 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Keefektifan biaya 5. Perlu pengawasan 6. Hubungan rekan sekerja	Purposive Sampling	Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. menunjukkan secara bersama-sama meningkatkan kinerja.	E-Jurnal MODUS Vol.25 (2):217-231  ISSN 0852-1875
4	Edi Winata (2016) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan	X1 : Kepuasan Kerja X2: Kompensasi Y: Kinerja Karyawan	X1:Kepuasan Kerja: 1. Bekerja pada tempat yang tepat 2. Kesempatan untuk maju 3. Kepemimpinan 4. Manajemen 5. Kondisi Kerja X2 Kompensasi : 1. Gaji 2. upah 3. Insentif 4. Tunjangan 5. Bonus 6. Uang pensiun 7. Uang bantuan sosial Y: Kinerja Karyawan 1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi melaksanakan tugas 4. Disiplin 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kejujuran 8. Kreatifitas.	Regresi Linier Berganda	Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan.	E-Jurnal Ilham, Vol.4 No.1 pp, 1-17  ISSN 2355-1488
5	I Wayan Juniantara (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar	X1 : Motivasi Kerja X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Independen X1: Motivasi Kerja X2:Kepuasan Kerja Dependen Y: Kinerja Karyawan	SmartPLS	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 (2015): 611-628  ISSN: 2337-3067

### 2.5.2. Kerangka Pemikiran

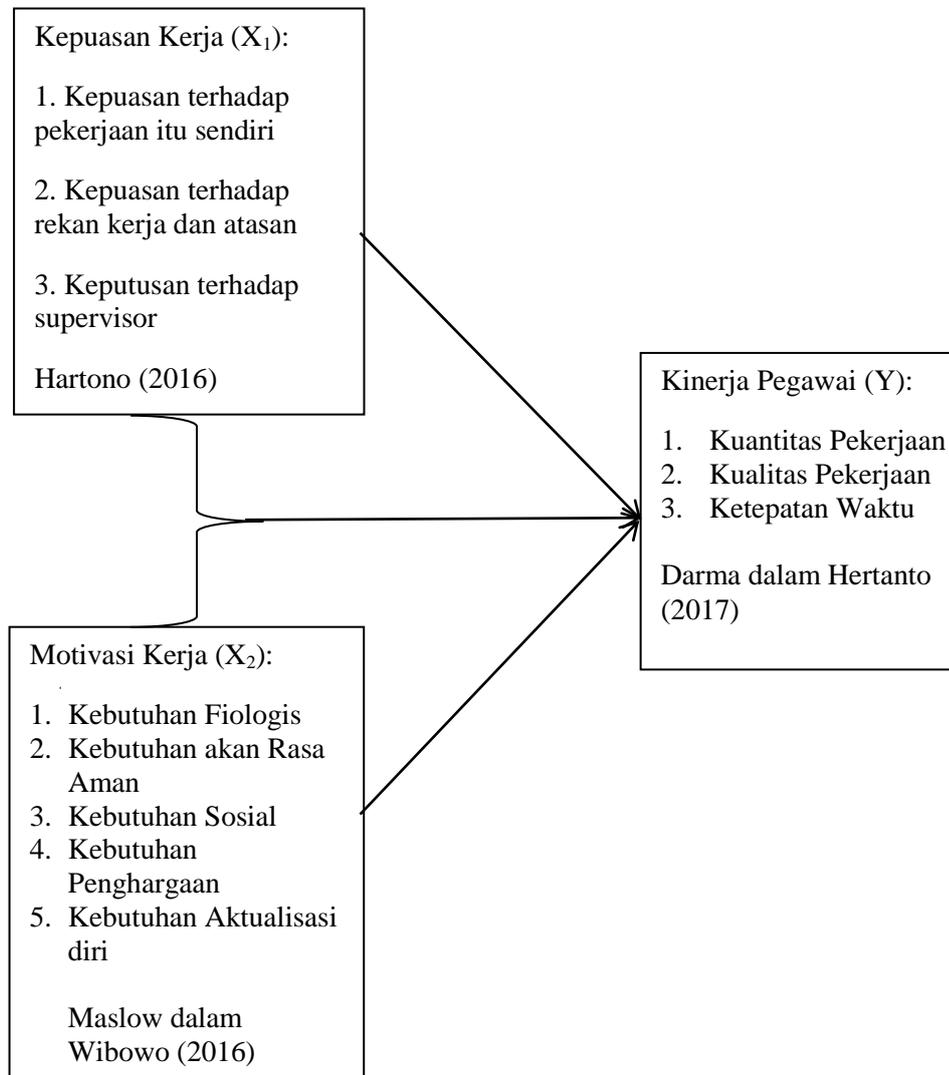
Pada uraian sebelumnya, telah dikemukakan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan kerja dengan jenis pekerjaan yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa puas dan menyukai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah dijalankan sesuai dengan harapan, apabila harapan tersebut terpenuhi maka akan dirasakan kepuasan. Robbins (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mohammad Rifky Bagus Pratama (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam”. Hasil menunjukkan Bahwa Secara Parsial Dan Simultan Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja Memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan motivasi merupakan aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat menggerakkan potensi seseorang. Menurut Robbins dalam Priansa (2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Apabila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasi rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

Kemudian kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang yang telah dicapai karena sudah menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan telah mengeluarkan kemampuan yang di miliki sesuai kemampuan masing-masing pegawai. Menurut Mangkunegara (2016) yang mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Jika kepuasan kerja dan motivasi yang diberikan karyawan cukup, maka kinerja yang diberikan juga akan bagus. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Florida Dessy Putri Sanuddin. (2013) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa”. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti dimana kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat penting dalam suatu organisasi dan menunjukkan secara bersama-sama meningkatkan kinerja. Dimana karyawan atau pegawai yang puas akan pekerjaannya atau hasil yang telah didapat, maka kemungkinan besar kerjanya juga akan semakin meningkat.

## 2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian sebelumnya yang telah di kemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Hipotesis 1: Diduga adanya pengaruh kepuasan kerja secara partial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.

Hipotesis 2: Diduga adanya pengaruh motivasi kerja secara partial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.

Hipotesis 3: Diduga adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan bersifat deskriptif kuantitatif dapat mengetahui pengaruh antara variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) terhadap ( $Y$ ) yaitu penelitian ini berusaha menjelaskan variabel  $X$  yang akan mempengaruhi variabel  $Y$ . Penelitian ini untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dimana dalam penelitian ini yang akan diuji adalah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

#### **3.2. Objek, Unit Penelitian, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel *Independent* ( $X_1$ ), motivasi kerja sebagai variabel *Independent* ( $X_2$ ) dan kinerja pegawai sebagai variabel *Dependent* ( $Y$ ).

##### **3.2.2. Unit analisis**

Dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah unit analisis-individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman. Yang berjumlah 79 orang.

##### **3.2.3. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis yaitu itu pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor beralamat di Jalan Pengadilan Nomor 8a RT.03/01, Pabaton, Kec. Bogor Tengah. Kota Bogor.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk kalimat, kata dan gambar. data ini dapat diperoleh dari wawancara, diskusi, observasi.
2. Data Kuantitatif yaitu yang berbentuk angka atau bilangan, biasanya data ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dapat diperoleh atau dianalisis menggunakan teknik perhitungan statistika.

##### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuesioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan tentang kepuasan kerja, motivasi dan kinerja pegawai.
2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi mengenai kepuasan kerja, motivasi dan kinerja pegawai.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variable bebas (*Independent*) Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat (*Dependent*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Dimensi	Ukuran
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	1. Sampai sejauh mana seseorang diberikan kebebasan untuk mengatur sendiri pekerjaannya	Ordinal
		2. Sejauh mana seseorang memiliki pekerjaan yang beragam yang memiliki keterampilan yang beragam pula	
		3. Sejauh mana seseorang terlibat di dalam penyelesaian suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan	
	Kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan	4. Hubungan informal dengan rekan kerja	Ordinal
		5. Kerja sama antar pegawai	
		6. Saling mendukung antar pegawai	
	Keputusan terhadap supervisor	7. Pengawasan terhadap kerja pegawai	Ordinal
		8. Pimpinan yang tegas	
		9. Pembinaan professional pimpinan	
Motivasi kerja (X2)	Kebutuhan Fisiologis	10. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia	Ordinal
		11. Pemenuhan kebutuhan sesuai dengan kerja yang dilakukan	
		12. Bekerja agar dapat hidup layak	
	Kebutuhan akan rasa aman	13. Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental	Ordinal
		14. Ruangan kerja yang cukup aman	
		15. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	
	Kebutuhan Sosial	16. Hubungan antara pribadi dengan bawahan dan rekan kerja	Ordinal
		17. Hubungan antara pribadi dengan atasan	
		18. Menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	
	Kebutuhan penghargaan	19. Status	Ordinal
		20. Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	
		21. Pendapat yang dihargai oleh atasan	
Kebutuhan Aktualisasi diri/pemenuhan diri	22. Pekerjaan yang menantang	Ordinal	
	23. Pekerjaan yang kreatif		
	24. Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja		
Kinerja Pegawai (Y)	Kuantitas Pekerjaan	25. Memperoleh kinerja dengan kemampuan	Ordinal
		26. Memanfaatkan waktu secara efektif	
		27. Ketepatan waktu dan sesuai standar	
	28. Meminimalisir kesalahan		

	Kualitas Pekerjaan	29. Membuat keputusan untuk mengatasi masalah	Ordinal
		30. Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar	
	Ketepatan Waktu	31. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		32. Disiplin dan fokus terhadap pekerjaan	
		33. Datang dan pulang tepat waktu	
Total Petanyaan		33 Item Sub Indikator	

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016)

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel bertujuan untuk menentukan batas bagi populasi yang ingin diteliti. Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 79 (populasi) maka peneliti mengambil semua pegawai menjadi sampel (sensus).

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan penulis dengan cara:

#### 1. Data Primer

##### a. Wawancara

Penulis melakukan dialog langsung dengan Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan tema penelitian

##### b. Observasi

Digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dalam konteks yang natural, pelaku dapat berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor.

##### c. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya kuesioner disebarkan kepada pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal, penelitian terdahulu, internet yang berhubungan dengan penulis teliti.

a. Studi Kepustakaan

Kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku–buku, karya ilmiah, tesis, disertasi, ensiklopedia, internet dan sumber–sumber lainnya.

b. Dokumentasi

Suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah karangan atau tulisan, wasiat, buku, undang – undang dan lain sebagainya.

c. Skala Likert

Hasil pertanyaan tersebut akan diukur menggunakan Skala pengukuran kuesioner menggunakan Skala Likert karena menurut Sugiyono (2016), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3.2. Keterangan Skala Likert Variabel X (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>)

Keterangan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2016)

Total dalam pengumpulan data angket dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100$$

Tabel 3.3. Keterangan Skala Likert Variabel Y

Keterangan	Skala
Sangat Sering	5
Sering	4
Ragu-ragu	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiono (2016)

Total dalam pengumpulan data angket dirumuskan sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100$$

### 3.7. Kalibrasi Instrumen

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar nilai masing-masing pertanyaan dengan nilai total, menghitung korelasi menggunakan rumus *product moment* jika butir kuesioner relative banyak Menurut Sugiyono (2016) penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 23 yaitu:

Rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- n = Jumlah responden
- y = Skor total tiap responden
- x = Skor tiap butir soal untuk setiap responden
- $\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah:

- a. Apabila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan valid
- b. Apabila  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak valid

### 3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan pada saat sebelum penelitian untuk mengetahui apakah instrument pengumpulan data tersebut sebuah reliabel (dapat diandalkan) atau belum. Uji Reliabilitas instrument merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument (Sugiyono, 2016) penelitian ini menggunakan faktor analisis melalui program SPSS versi 23. Teknik yang digunakan untuk perhitungan reliabilitas sebagai alat ukur adalah teknik *Alpha Cronbach* yaitu:

Rumus :

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

Keterangan:

- a = Koefisien reliabilitas alfa cronboach
- k = Jumlah instrument pertanyaan
- $\sum si^2$  = Jumlah varians dalam tiap instrumen
- $\sum sx^2$  = Varians keseluruhan instrumen

Uji ini reliable atau handal jika jawaban dalam kuesioner akan stabil dari waktu ke waktu, suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. adapun tingkatan reliabilitas berdasarkan rumus *Alpha Cronbach* :

Tabel 3.4. Tingkat Reabilitas *Alpha Cronbach*

Nilai Alpha	Keterangan
0,00 – 0,19	Sangat tidak reliable
>0,20 – 0,39	Tidak reliable
>0,40 – 0,59	Cukup reliable
>0,60 – 0,79	Reliable
>0,80 – 1,00	Sangat reliable

Sumber : Sugiyono (2016)

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.8.1. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini statistik digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk perhitungan, modus, median, standar deviasi, perhitungan persen, penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen. Menurut Sugiyono (2015) untuk menjawab hipotesis deksriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menggunakan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor yang tinggi dan dan selajutnya adalah menjawab hipotesis dekriptif yaitu dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

Nilai Tertinggi = 5

Nilai Terendah = 1

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Teringgi Responden}} \times 100\%$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditemukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkaisar antara 20% sampai 100%, maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.5. Interpretasi Hasil

Interval Nilai	Keterangan
81-100	Sangat Baik/Sangat Sering
61-80	Baik/Sering
41-60	Cukup Baik/Ragu-ragu
21-40	Kurang Baik/Pernah
0-20	Sangat Kurang Baik/Tidak Pernah

Sumber: (Sugiyono,2015)

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif utnuk melihat bagaimana variabel *Independent (X)* dan variabel *Dependent (Y)* yang diteliti.

#### 3.8.2. Analisis Kuantitatif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dalam penyajian dapat berupa tabel, grafik maupun diagram lingkaran (Sugiyono, 2016)

### 3.8.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menyatakan normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *Kolmogorov-smirnov* menurut Ghozali (2018), dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi  $\geq 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- b. Jika signifikansi  $\leq 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*, Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance*  $\leq 0,01$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  dapat dikatakan dalam data tersebut multikolinearitas menurut Ghozali (2018).

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu melalui pengujian dengan menggunakan *Scatter Plot*, dasar analisisnya sebagai berikut:

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

### 3.8.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Kepuasan Kerja) variabel X2 (Motivasi Kerja) dan terhadap Y (Kinerja Pegawai). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>2</sub> = Koefisien regresi variabel independen

x<sub>1</sub> = Variabel bebas (Kepuasan kerja)

x<sub>2</sub> = Variabel bebas (Motivasi kerja)

Untuk mencari koefisien regresi a, b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, digunakan persamaan sebagai berikut :

$$1. \sum X_1Y = b_1\sum X_1^2 + b_2\sum X_1X_2$$

$$2. \sum X_2Y = b_1\sum X_1X_2 + b_2\sum X_2^2$$

### 3.8.5. Analisis Koefisien Determinasi R<sup>square</sup>

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R Square yang telah disesuaikan (*Adjusted R Square*), karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### 3.8.6. Uji Hipotesis

Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*Independen variabel*) terhadap variabel terikat (*Dependen variabel*), baik uji koefisien regresi secara individu (Uji t) atau uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F)

#### 3.8.6.1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikan menurut Sugiyono (2016) yaitu “untuk mengetahui uji signifikan pengaruh, apakah pengaruh yang ditemukan itu berlaku untuk seluruh populasi”. Maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan

$$\text{rumus : } t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{1-r_{xy}^2}$$

Keterangan :

t = Nilai uji t

n = Banyaknya Sampel

r<sub>xy</sub> = Nilai koefisien regresi yang telah dihitung sebelumnya

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) yang dipergunakan adalah sebagai berikut:

$H_0$  diterima apabila :  $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_0$  ditolak apabila :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai tidak berpengaruh signifikan dan sebaliknya apabila  $H_0$  ditolak, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dinilai berpengaruh secara signifikan. Dengan perumusan hipotesisnya adalah:

$H_{01}$  : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{a1}$  : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{02}$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{a2}$  : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{03}$  : Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{a3}$  : Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### 3.8.6.2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan langkah membandingkan dari  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Nilai  $F_{hitung}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian ANOVA menggunakan SPSS versi 23. Hipotesis statistik yang diajukan, sebagai berikut:

a. Merumuskan Hipotesis

$H_0$  :  $\beta_1, \beta_2 = 0$ , Tidak terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

$H_a$ :  $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ , Terdapat pengaruh antara variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

b. Pada pengujian hipotesis simultan, uji statistic yang digunakan adalah uji F. Untuk menghitung nilai F dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Dimana :

$R^2$  : Koefisien determinasi

$K$  : Jumlah variabel independen

$N$  : Jumlah sampel

c. Menentukan taraf nyata yang digunakan yaitu  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Selanjutnya hasil hipotesis  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### 4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 7 Tahun 2016 Tanggal 1 November 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor dan Peraturan Walikota Bogor Nomor 56 Tahun 2016 tentang kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bogor, Terbentuklah Dinas Perumahan dan Permukiman yang merupakan perangkat daerah sebagai unsur pelaksana teknis di bidang Perumahan dan Permukiman dan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah di bidang Perumahan dan Permukiman.

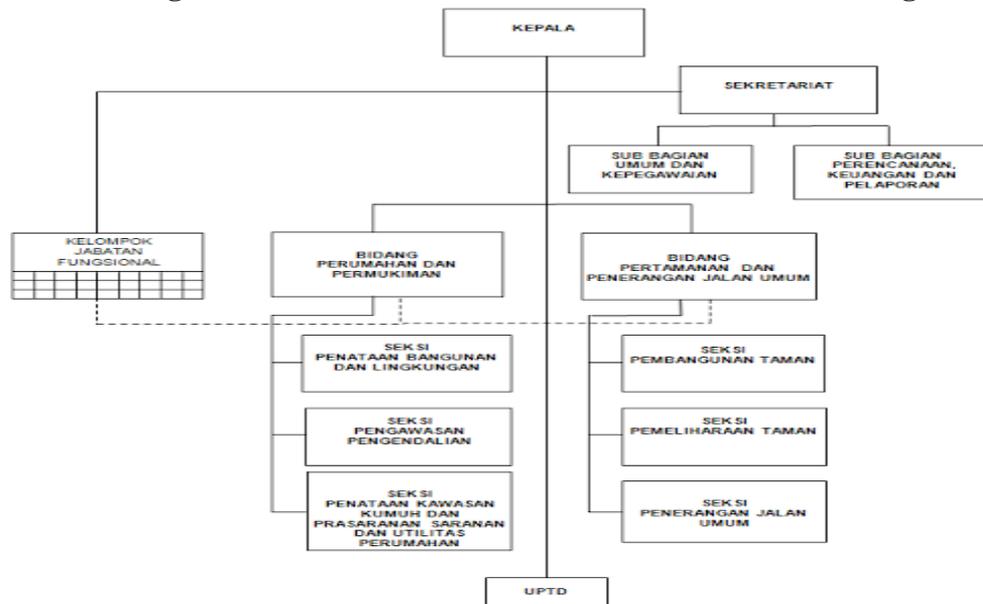
#### 4.1.2. Visi dan Misi Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor

Visi : “Terwujudnya lingkungan perumahan dan kawasan permukiman sehat dan nyaman yang berkelanjutan”

Misi : “1. Mewujudkan kawasan permukiman yang sehat dan nyaman dengan peningkatan kualitas layanan Perumahan, PSU, Bangunan Gedung serta pengawasan dan pengendalian bangunan.

2. Mewujudkan Dinas Perumahan dan Permukiman yang Akuntabel.”

#### 4.1.3. Struktur Organisasi Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor



Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor

#### 4.1.4. Uraian Tugas Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor

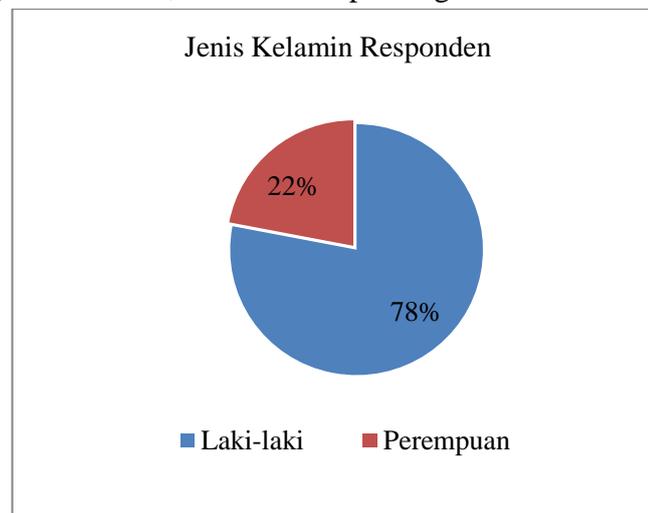
Untuk melaksanakan tugas pokok Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor mempunyai tugas yaitu:

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang perumahan dan permukiman.
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang perumahan dan permukiman.
3. Pelaksanaan administrasi Dinas di bidang perumahan dan permukiman.
4. Pelaksanaan teknis operasional di bidang perumahan dan permukiman.
5. Pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, perlengkapan, sarana, dan Prasarana Dinas.
6. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perumahan dan permukiman.
7. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perumahan dan permukiman.
8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai tugas dan fungsinya.

#### 4.2. Profile Responden

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, berikut merupakan gambaran dari 79 pegawai :

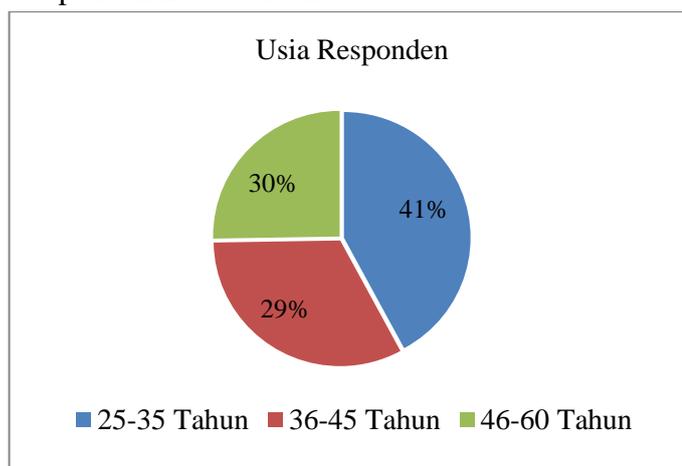


Gambar 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan jumlah karyawan yang menjadi responden pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki dengan presentase sebesar 78% dan jumlah pegawai perempuan sebesar 22% dari total 79 pegawai.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

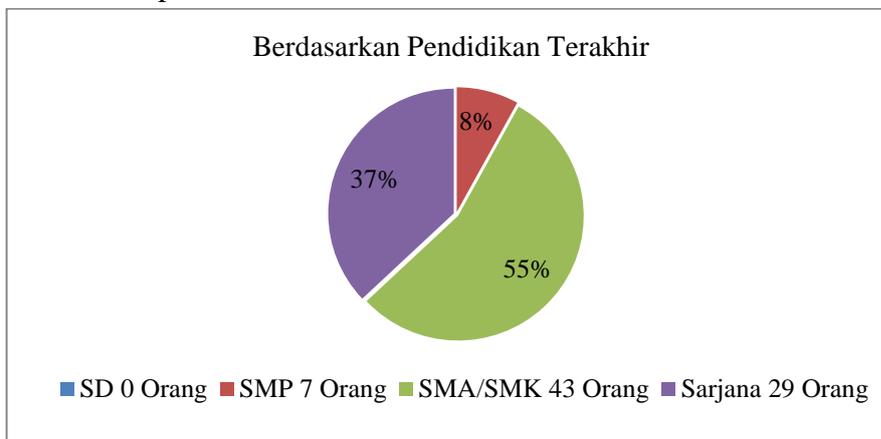


Gambar 4.3. Usia Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa usia rata-rata responden terbanyak ada pada kisaran usia 20-35 dengan presentase 41%, sedangkan pegawai pada kisaran usia 46-60 tahun dengan presentase 30%, dan pada usia 36-45 tahun dengan presentase 29% dari total 79 pegawai.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

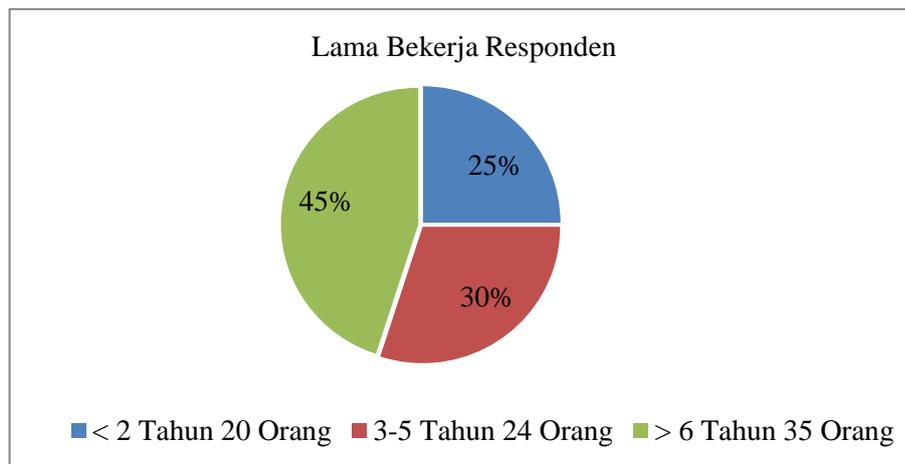


Gambar 4.4. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber: Data Primer Kuesioner, 2021

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir SMA/SMK dengan presentase 55%, diikuti responden yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana dengan presentase 37%, lalu untuk pendidikan SMP dengan presentase 8% dan pendidikan SD dengan presentase 0% dari total 79 pegawai.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Gambar 4.5. Lama Bekerja Responden

Sumber: Data Primer Kuesioner, 2021

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja > 6 tahun dengan presentase 45%, diikuti dengan lama bekerja 3-5 tahun dengan presentase 24%, dan lama bekerja < 2 tahun dengan presentase 20% dari total 79 pegawai.

#### 4.2.1. Kalibrasi Instrumen

##### 4.2.1.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Berikut merupakan hasil pengolahan uji validitas dan reliabilitas pada variabel  $X_1$  (Kepuasan kerja),  $X_2$  (Motivasi kerja), dan  $Y$  (Kinerja pegawai). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 23, hasil pengolahan data disajikan pada tabel di bawah ini.

Berikut akan digambarkan hasil uji validitas pengujian dua arah (*2-tailed*) pada tingkat signifikan 0,05 diperoleh nilai  $Df=79-2=77$  dengan nilai  $= 0,2213$  dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2016) adalah sebagai berikut:

- Jika  $r_{hitung} \geq 0,30$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan valid
- Jika  $r_{hitung} \leq 0,30$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan tidak valid

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja),  $X_2$  (Motivasi Kerja), dan Y (Kinerja Pegawai)

No	Pertanyaan/Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>Kepuasan Kerja (<math>X_1</math>)</b>					
1	Kebebasan yang dalam mengatur pekerjaan membuat saya merasa lebih leluasa mengerjakan pekerjaan	0,704	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Kebebasan yang diberikan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda/bervariasi membuat saya merasa banyak ilmu yang didapat	0,655	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya sendiri membuat saya harus segera diselesaikan	0,704	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	Saya merasa puas interaksi dengan sesama rekan kerja	0,688	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Rekan kerja saya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	0,592	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Saya dan rekan kerja saling membantu dan mendukung dalam bekerja	0,698	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja	0,598	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Pimpinan tegas dalam menegakkan disiplin	0,673	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0,543	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
<b>Motivasi Kerja (<math>X_2</math>)</b>					
1	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan	0,794	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,691	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan yang sudah cukup	0,764	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai	0,553	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman	0,555	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik	0,635	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik	0,582	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	0,556	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Suasana kerja menyenangkan dan nyaman	0,484	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
10	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini	0,561	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

11	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan	0,617	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan	0,296	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
13	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	0,764	0,2213	$r_{hitung} \leq r_{tabel}$	Valid
14	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja	0,560	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya	0,586	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
Kinerja Pegawai (Y)					
1	Dengan dukungan kemampuan yang saya miliki saya mendapatkan hasil kerja yang terbaik	0,751	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Saya menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja	0,723	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar	0,496	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
4	Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan	0,457	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Saya mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan	0,597	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja	0,614	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,574	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat	0,738	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Saya datang dan pulang tepat waktu	0,798	0,2213	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (lampiran 3)

## 2. Uji Reliabilitas

Uji ini reliable atau handal jika jawaban dalam kuesioner akan stabil dari waktu ke waktu, suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

Tabel 4.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja),  $X_2$  (Motivasi Kerja), dan Y (Kinerja Pegawai)

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0,828	Sangat Reliable
2	Motivasi Kerja	0,873	Sangat Reliable
3	Kinerja Pegawai	0,817	Sangat Reliable

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (lampiran 4)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel  $X_1$  (Kepuasan Kerja),  $X_2$  (Motivasi Kerja), dan Y (Kinerja Pegawai), menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 dengan interpretasi memiliki sangat reliable. Jadi bahwa variabel-variabel pada penelitian ini reliable dengan kriteria  $> Cronbach's Alpha$ .

### 4.3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor

Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, maka dilakukan analisis data dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 79 orang mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas perumahan dan permukiman kota bogor, hasil pengolahan penulis sajikan pada tabel di bawah ini:

#### 4.3.1 Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor

Upaya dalam menghasilkan kinerja pegawai yang baik adalah dengan memperhatikan dari kemampuan, keterampilan dan harapan sehingga pekerjaan yang dihadapi pegawai akan adanya kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Penilaian terhadap variabel kepuasan kerja terdiri atas 9 dimensi yang berasal dari 3 indikator kepuasan kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

##### 1. Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri

Tabel 4.3. Jawaban “Kebebasan yang dalam mengatur pekerjaan membuat saya merasa lebih leluasa mengerjakan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	33
Setuju	4	43	172	53
Kurang Setuju	3	15	45	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	322	100
Rata-rata			81%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri melalui pertanyaan kebebasan yang dalam mengatur pekerjaan membuat saya merasa lebih leluasa mengerjakan pekerjaan di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 81% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.4. Jawaban “Kebebasan yang diberikan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda/bervariasi membuat saya merasa banyak ilmu yang didapat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	39
Setuju	4	44	176	53
Kurang Setuju	3	9	27	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	333	100
Rata-rata		84%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri melalui pertanyaan kebebasan yang diberikan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda/bervariasi membuat saya merasa banyak ilmu yang didapat di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 84% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.5. Jawaban “Keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya sendiri membuat saya harus segera diselesaikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	39
Setuju	4	39	156	48
Kurang Setuju	3	14	42	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	328	100
Rata-rata		83%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri melalui pertanyaan keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya sendiri membuat saya harus segera diselesaikan di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 83% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

## 2. Kepuasan Terhadap Rekan Kerja Dan Atasan

Tabel 4.6. Jawaban “Saya merasa puas interaksi dengan sesama rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	120	120	37
Setuju	4	158	158	48
Kurang Setuju	3	51	51	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	329	100
Rata-rata		83%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan melalui pertanyaan saya merasa puas interaksi dengan sesama rekan kerja di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 83% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.7. Jawaban “Rekan kerja saya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	24
Setuju	4	50	200	63
Kurang Setuju	3	14	42	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	317	100
Rata-rata		80%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan melalui pertanyaan rekan kerja saya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 80% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.8. Jawaban “Saya dan rekan kerja saling membantu dan mendukung dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	27
Setuju	4	52	208	64
Kurang Setuju	3	8	24	7
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	324	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kepuasan terhadap rekan kerja dan atasan melalui pertanyaan pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 82% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

### 3. Keputusan Terhadap Supervisor

Tabel 4.9. Jawaban “Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	41
Setuju	4	39	156	47
Kurang Setuju	3	11	33	10
Tidak Setuju	2	2	4	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	328	100
Rata-rata		83%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kepuasan terhadap supervisor melalui pertanyaan monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 83% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.10. Jawaban “Pimpinan tegas dalam menegakkan disiplin”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	42
Setuju	4	39	156	47
Kurang Setuju	3	11	33	9
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	331	100
Rata-rata		83%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kepuasan terhadap supervisor melalui pertanyaan pimpinan tegas dalam menegakkan disiplin di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 83% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.11. Jawaban “Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	22
Setuju	4	53	212	67
Kurang Setuju	3	12	36	11
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	318	100
Rata-rata		80%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kepuasan terhadap supervisor melalui pertanyaan pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 80% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.12. Rekapulasi Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Predikator
Pekerjaan Itu Sendiri	1. Kebebasan yang dalam mengatur pekerjaan membuat saya merasa lebih leluasa mengerjakan pekerjaan	81%	83%
	2. Kebebasan yang diberikan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda/bervariasi membuat saya merasa banyak ilmu yang didapat	84%	
	3. Keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya sendiri membuat saya harus segera diselesaikan	83%	
Rekan Kerja	4. Saya merasa puas interaksi dengan sesama rekan kerja	83%	81%
	5. Rekan kerja saya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya	80%	
	6. Saya dan rekan kerja saling membantu dan mendukung dalam bekerja	82%	
Supervisor	7. Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja	83%	82%
	8. Pimpinan tegas dalam menegakkan disiplin	83%	
	9. Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan	80%	
Rata-rata	82%		

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variable kepuasan kerja yaitu sebesar 82%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kepuasan kerja.

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator pekerjaan itu sendiri yaitu 83%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator rekan kerja yaitu 81%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-2 yaitu mengenai kebebasan yang diberikan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda/bervariasi membuat saya merasa banyak ilmu yang didapat yaitu dengan persentase sebesar 84%, Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-5 dan 9 yaitu sama-sama dengan persentase sebesar 80%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi komputer SPSS Versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X1 yaitu kepuasan kerja. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13. Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja  
**Statistics**

N	Valid	79
	Missing	0
Mean		36,95
Std. Error of Mean		,444
Median		38
Mode		39
Std. Deviation		3,948
Variance		15,587
Skewness		-,940
Std. Error of Skewness		,271
Kurtosis		,604
Std. Error of Kurtosis		,535
Range		17
Minimum		27
Maximum		44
Sum		2919

Sumber: Outpus SPSS 23 (lampiran 5)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kepuasan kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 36,95 dengan range 17 dan total skor tersebut 2919. Untuk mengetahui kepuasan kerja yang ada pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{Skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.9+5.9}{2} = 27$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 36,95 dan skor rata-rata teoritis sebesar 27. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel kepuasan kerja pegawai dapat dikatakan cukup baik.

### 4.3.2. Motivasi Kerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor

Menghasilkan kinerja pegawai yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai adalah dengan memperhatikan faktor motivasi kerja, motivasi kerja yang dibutuhkan karyawan agar dapat mendorong kinerja lebih giat lagi guna mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator kepuasan kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

#### 1. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.14. Jawaban “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	40
Setuju	4	37	148	46
Kurang Setuju	3	16	48	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	326	100
Rata-rata			82%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis melalui pertanyaan gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 82% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.15. Jawaban “Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	41
Setuju	4	38	152	47
Kurang Setuju	3	14	42	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	329	100
Rata-rata			83%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis melalui pertanyaan gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 83% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.16. Jawaban “Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan yang sudah cukup”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	39
Setuju	4	36	144	45
Kurang Setuju	3	18	54	16
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	323	100
Rata-rata		81%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis melalui pertanyaan jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan yang sudah cukup di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 81% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

## 2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Tabel 4.17. Jawaban “Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	41
Setuju	4	37	148	45
Kurang Setuju	3	14	42	12
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	327	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan akan rasa aman melalui pertanyaan perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 82% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.18. Jawaban “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	37
Setuju	4	42	168	51
Kurang Setuju	3	13	39	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	327	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan akan rasa aman melalui pertanyaan kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 82% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.19. Jawaban “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	45
Setuju	4	36	144	43
Kurang Setuju	3	13	39	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	333	100
Rata-rata		84%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan akan rasa aman melalui pertanyaan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 84% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

### 3. Kebutuhan Sosial

Tabel 4.20. Jawaban “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	31
Setuju	4	44	176	55
Kurang Setuju	3	14	42	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah		79	319	100
Rata-rata		80%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan sosial melalui pertanyaan hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 80% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.21. Jawaban “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	25
Setuju	4	48	192	60
Kurang Setuju	3	15	45	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	317	100
Rata-rata		80%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan sosial melalui pertanyaan hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 80% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.22. Jawaban “Suasana kerja menyenangkan dan nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	31
Setuju	4	38	152	48
Kurang Setuju	3	22	66	21
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	313	100
Rata-rata		79%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan sosial melalui pertanyaan suasana kerja menyenangkan dan nyaman di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 79% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

#### 4. Kebutuhan Penghargaan

Tabel 4.23. Jawaban “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	37
Setuju	4	41	164	50
Kurang Setuju	3	14	42	13
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	326	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan penghargaan melalui pertanyaan perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 82% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.24. Jawaban “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	34
Setuju	4	43	172	54
Kurang Setuju	3	14	42	12
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	324	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan penghargaan melalui pertanyaan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 82% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.25. Jawaban “Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	36
Setuju	4	38	152	48
Kurang Setuju	3	18	54	16
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	321	100
Rata-rata		81%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan penghargaan melalui pertanyaan saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 81% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

## 5. Aktualisasi Diri

Tabel 4.26. Jawaban “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	39
Setuju	4	36	144	45
Kurang Setuju	3	18	54	16
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	323	100
Rata-rata			81%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator aktualisasi diri melalui pertanyaan pekerjaan yang diberikan sangat menantang di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 81% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.27. Jawaban “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	32
Setuju	4	36	144	46
Kurang Setuju	3	22	66	20
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	312	100
Rata-rata			78%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator aktualisasi diri melalui pertanyaan saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 78% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.28. Jawaban “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	33
Setuju	4	43	172	53
Kurang Setuju	3	15	45	14
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		79	322	100
Rata-rata		81%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator aktualisasi diri melalui pertanyaan perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 81% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.29. Rekapulasi Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Predikator
Kebutuhan Fisiologis	1. Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan	82%	82%
	2. Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	83%	
	3. Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan yang sudah cukup	81%	
Kebutuhan Akan Rasa Aman	4. Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai	82%	83%
	5. Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman	82%	
	6. Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik	84%	
Kebutuhan Sosial	7. Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik	80%	79%
	8. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	80%	
	9. Suasana kerja menyenangkan dan nyaman	79%	
Kebutuhan Penghargaan	10. Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini	82%	81%
	11. Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan	82%	
	12. Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan	81%	

Aktualisasi Diri	13. Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	81%	80%
	14. Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja	78%	
	15. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya	81%	
Rata-rata	81%		

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variable motivasi kerja yaitu sebesar 81%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja.

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kebutuhan akan rasa aman yaitu 83%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kebutuhan sosial yaitu 79%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-6 yaitu mengenai Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik yaitu dengan presentase sebesar 84%, Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-14 yaitu mengenai Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja dengan presentase 78%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi komputer SPSS Versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel X2 yaitu motivasi kerja. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.30 Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

<b>Statistics</b>		
N	Valid	79
	Missing	0
Mean		61,29
Std. Error of Mean		,720
Median		63
Mode		67
Std. Deviation		6,395
Variance		40,901
Skewness		-,536
Std. Error of Skewness		,271
Kurtosis		-,455
Std. Error of Kurtosis		,535
Range		29
Minimum		45
Maximum		74
Sum		4842

Sumber: Output SPSS 23 (lampiran 5)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 61,29 dengan range 29 dan total skor tersebut 4842. Untuk mengetahui motivasi kerja yang ada pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{Skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.15 + 5.15}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 61,29 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel motivasi kerja pegawai dapat dikatakan cukup baik.

#### 4.3.3. Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Penilaian terhadap variabel kinerja pegawai terdiri atas 9 dimensi yang berasal dari 3 indikator kepuasan kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

### 1. Kuantitas Pekerjaan

Tabel 4.31. Jawaban “Dengan dukungan kemampuan yang saya miliki saya mendapatkan hasil kerja yang terbaik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	25	125	38
Sering	4	42	168	51
Ragu-ragu	3	12	36	11
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		79	329	100
Rata-rata			83%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pekerjaan melalui pertanyaan dengan dukungan kemampuan yang saya miliki saya mendapatkan hasil kerja yang terbaik di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 83% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.32. Jawaban “Saya menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	24	120	36
Sering	4	44	176	54
Ragu-ragu	3	11	33	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		79	329	100
Rata-rata			83%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pekerjaan melalui pertanyaan saya menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 83% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.33. Jawaban “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	34	170	50
Sering	4	34	136	40
Ragu-ragu	3	11	33	10
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		79	339	100
Rata-rata		85%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pekerjaan melalui pertanyaan saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 85% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

## 2. Kualitas Pekerjaan

Tabel 2.34. Jawaban “Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	26	130	40
Sering	4	38	152	47
Ragu-ragu	3	15	45	13
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		79	327	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pekerjaan melalui pertanyaan saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 82% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 2.35. Jawaban “Saya mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	21	105	34
Sering	4	47	188	57
Ragu-ragu	3	11	33	9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		79	326	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pekerjaan melalui pertanyaan saya mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 82% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 2.36. Jawaban “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	20	100	31
Sering	4	40	160	51
Ragu-ragu	3	19	57	18
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		79	317	100
Rata-rata		80%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pekerjaan melalui pertanyaan saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 80% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

### 3. Ketetapan Waktu

Tabel 4.37. Jawaban “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	21	105	32
Sering	4	44	176	54
Ragu-ragu	3	14	42	12
Pernah	2	1	2	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		79	325	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketetapan waktu melalui pertanyaan saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 82% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.38. Jawaban “Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	26	130	40
Sering	4	37	148	46
Ragu-ragu	3	16	48	14
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		79	326	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketetapan waktu melalui pertanyaan saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 82% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.39. Jawaban “Saya datang dan pulang tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Sering	5	27	135	41
Sering	4	38	152	47
Ragu-ragu	3	14	42	12
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		79	329	100
Rata-rata			83%	

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketetapan waktu melalui pertanyaan saya datang dan pulang tepat waktu di Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor sebanyak 83% orang responden yang menyatakan setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4.40. Rekapulasi Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Pertanyaan/Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-rata Predikator
Kuantitas Pekerjaan	1. Dengan dukungan kemampuan yang saya miliki saya mendapatkan hasil kerja yang terbaik	83%	83%
	2. Saya menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja	83%	
	3. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar	85%	
Kualitas Pekerjaan	4. Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan	82%	81%
	5. Saya mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan	82%	
	6. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja	80%	
Ketetapan Waktu	7. Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	82%	82%
	8. Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat	82%	
	9. Saya datang dan pulang tepat waktu	83%	
Rata-rata	82%		

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variable kinerja pegawai yaitu sebesar 82%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja.

Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kuantitas pekerjaan yaitu memiliki predikat 83%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kualitas pekerjaan yaitu 81%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-3 yaitu saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar sebesar 85%, Sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-6 yaitu mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja dengan presentase 80%.

Dari hasil rata-rata responden di atas, data tersebut kemudian diolah kembali dengan menggunakan software atau aplikasi komputer SPSS Versi 23 untuk menganalisa hasil distribusi frekuensi dan mendapatkan kesimpulan secara deskriptif mengenai variabel Y yaitu kinerja pegawai. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.41. Analisa Hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

<b>Statistics</b>		
N	Valid	79
	Missing	0
Mean		37,25
Std. Error of Mean		,445
Median		38,00
Mode		38
Std. Deviation		3,953
Variance		15,627
Skewness		-,385
Std. Error of Skewness		,271
Kurtosis		-,420
Std. Error of Kurtosis		,535
Range		15
Minimum		29
Maximum		44
Sum		2943

Sumber: Outpus SPSS 23 (lampiran 5)

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja pegawai berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 37,25 dengan range 15 dan total skor tersebut 2943. Untuk mengetahui kinerja pegawai yang ada pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{\text{Skor terendah jumlah pertanyaan} + \text{Skor tertinggi jumlah pertanyaan}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritis} = \frac{1.9+5.9}{2} = 27$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 37,25 dan skor rata-rata teoritis sebesar 27. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel kinerja pegawai dapat dikatakan cukup baik.

#### 4.4. Analisis Data

##### 4.4.1. Uji Asumsi Klasik

###### 1. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4.42. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87939247
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.035
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (lampiran 6)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi  $0,200 > 0,05$  , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

###### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam regresi. Tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Variabel bebas dalam regresi harus terbebas dari adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), secara ringkas didapatkan hasil sebagai berikut:

Dasar pengambilan keputusan uji multikolinieritas

a. Melihat nilai VIF : Jika nilai VIF lebih kecil dari  $< 10,00$  maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.43. Hasil Uji Multikolinieritas

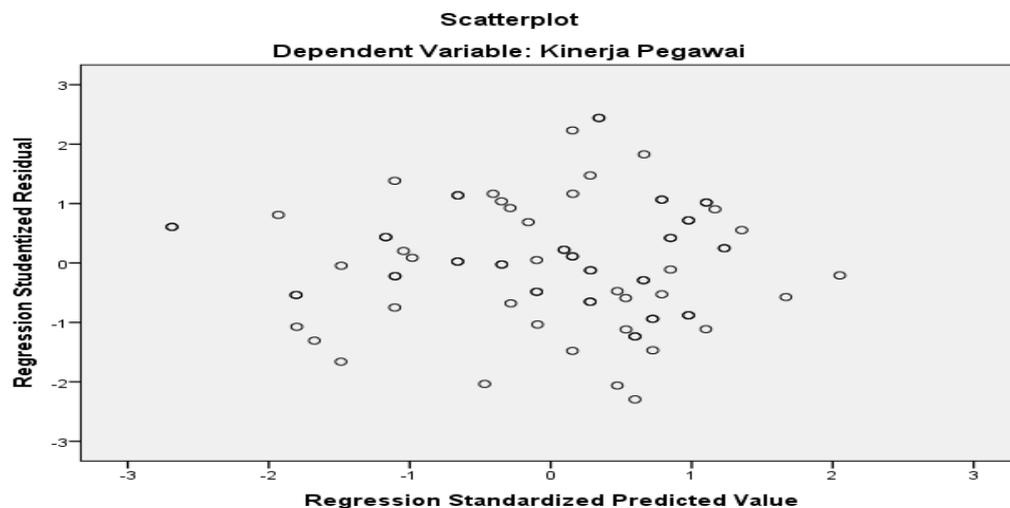
Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPUASANKERJA	.497	2.013
	MOTIVASI KERJA	.497	2.013

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (lampiran 6)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan disimpulkan bahwa semua hasil dari uji multikolinieritas pada variabel  $X_1$ ,  $X_2$  tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen karena nilai VIF  $< 10,00$  atau  $2,013 < 10,00$

### 3. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.6. Uji Heterokedastisitas menggunakan Scatterplot

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (lampiran 6)

Berdasarkan output gambar 4.6 hasil uji heterokedastisitas menggunakan scatterplot menunjukkan pola titik-titik pada scatterplot tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 4.44. Hasil Uji Heterokedastisitas menggunakan uji glejser

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.500	1.341		.373	.710
	Kepuasan Kerja	-.009	.047	-.031	-.190	.850
	Motivasi Kerja	.021	.029	.120	.741	.461

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (lampiran 6)

Berdasarkan output SPSS di atas hasil uji heterokedastisitas menggunakan *glejser* menunjukkan nilai sig variabel kepuasan kerja sebesar 0,850 > 0,05 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,461 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas asrtinya model regresi yang dipakai untuk penelitian ini layak dilakukan.

#### 4.4.2. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh. Hasil pengujian dengan bantuan SPSS 23 yang digunakan sebagai alat analisis maka berikut merupakan hasil regresi yang tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.45. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.207	2.220		.994	.323
	KEPUASANKERJA	.222	.077	.222	2.872	.005
	MOTIVASIKERJA	.438	.048	.708	9.151	.000

a. Dependent Variable: KINERJAJPEGAWAI

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (lampiran 7)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

$$(\text{Kinerja}) = 2,207 + 0,222 (\text{kepuasan kerja}) + 0,438 (\text{motivasi kerja})$$

a = Konstanta sebesar 2,207, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 2,207.

b1 = Koefisien regresi b1 kepuasan kerja sebesar 0,222 menyatakan bahwa apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,222 satuan. Koefisien regresi di atas bernilai positif.

$b_2$  = Koefisien regresi  $b_2$  motivasi kerja sebesar 0,438 menyatakan bahwa apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,438 satuan. Koefisien regresi di atas bernilai positif.

#### 4.4.3. Analisis Koefisien Determinasi $R_{\text{square}}$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.46. Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 <sup>a</sup>	.774	.768	1.904

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, KEPUASANKERJA

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (lampiran 8)

Berdasarkan tabel di atas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R^2 = 0,774$ . Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 77,4% dan sisanya sebesar 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

#### 4.4.4. Uji Hipotesis

##### 4.4.4.1. Uji Parsial (Uji t)

Koefisien regresi digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Koefisien regresi dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $t_{\text{tabel}}$ , nilai  $t_{\text{hitung}}$  dapat dilihat dari hasil pengolahan data *Coefficients* pada tabel 4.45 analisis regresi linear berganda. Berikut adalah cara menghitung hipotesis koefisien regresi.

##### 1. Merumuskan Hipotesis

$H_{01}$  : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{a1}$  : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{02}$  : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{a2}$  : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{03}$  : Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

$H_{a3}$  : Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai

## 2. Menentukan nilai t tabel

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan

$$\begin{aligned} df/dk &= n-2 \\ t_{tabel} : df / dk &= n-2 \\ &= 79 - 2 \\ &= 77 \\ t_{tabel} &= 1,66488 \end{aligned}$$

## 3. Menentukan nilai $t_{hitung}$

$t_{hitung}$  Kepuasan Kerja dicari menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t &= \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{1-r_{xy}^2} \\ t_h &= \frac{0,222\sqrt{79-2}}{1-0,204^2} \\ t_h &= \frac{0,222\sqrt{77}}{1-0,222^2} \\ t_h &= \frac{1,948042094}{0,950716} \\ t_h &= 2,049026306 \end{aligned}$$

## 4. Menentukan nilai $t_{hitung}$

$t_{hitung}$  Motivasi Kerja dicari menggunakan rumus sebagai berikut:

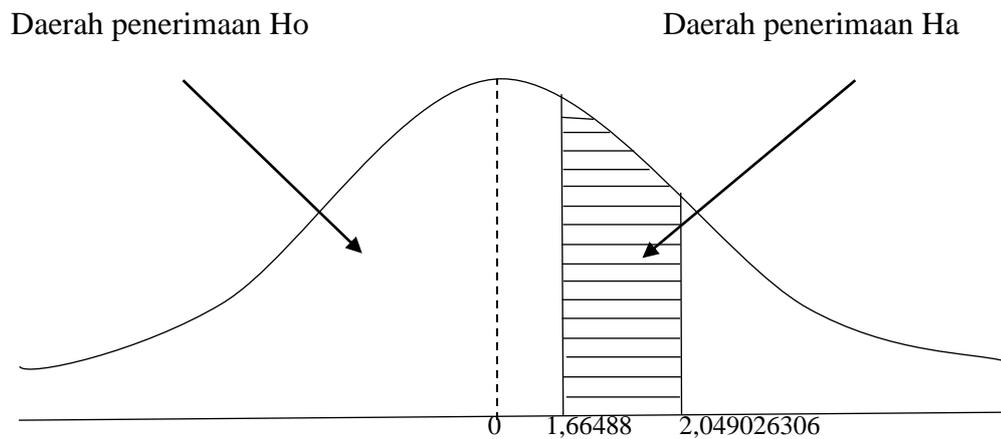
$$\begin{aligned} t &= \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{1-r_{xy}^2} \\ t_h &= \frac{0,438\sqrt{79-2}}{1-0,438^2} \\ t_h &= \frac{0,438\sqrt{77}}{1-0,438^2} \\ t_h &= \frac{3,843434402}{0,808156} \\ t_h &= 4,755807545 \end{aligned}$$

## 5. Kriteria Pengujian

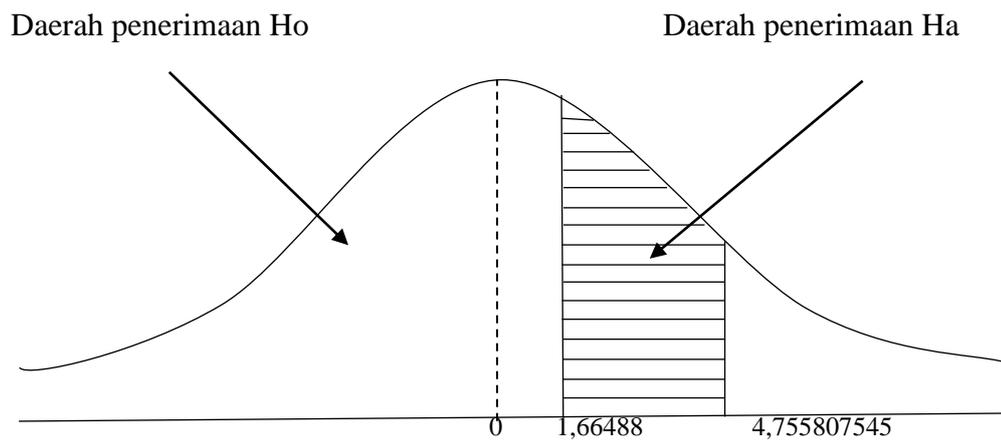
Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima.

## 6. Gambar Kurva



Gambar 4.7. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja  
 Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,049026306 > 1,66488$ ) maka terima  $H_a$  serta tolak  $H_o$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.



Gambar 4.8. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Kepuasan Kerja  
 Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,755807545 > 1,66488$ ) maka terima  $H_a$  serta tolak  $H_o$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.

#### 4.4.4.2. Uji Simultan (Uji F)

Pengambilan keputusan pada uji F dengan membandingkan antara F hitung dengan Ftabel :

Jika nilai F hitung  $>$  F tabel maka variabel  $X_1$ ,  $X_2$  secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Jika nilai F hitung  $<$  F tabel maka variabel  $X_1$ ,  $X_2$  tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y. Berikut cara menentukan nilai Ftabel :

$$F \text{ tabel} = (k ; n-k)$$

$$F \text{ tabel} = (3 ; 79-3)$$

$$F \text{ tabel} = (3 ; 76)$$

F tabel = 2,72 (lampiran 12)

Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.47 Hasil Uji Simultan (Uji F)

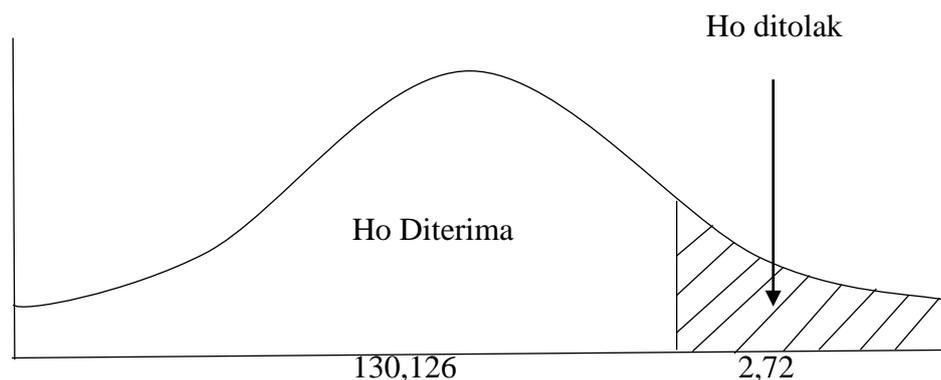
ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	943.432	2	471.716	130.126	.000 <sup>b</sup>
	Residual	275.505	76	3.625		
	Total	1218.937	78			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, KepuasanKerja

Sumber : Data Primer, diolah 2021 (Lampiran 9)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka diperoleh nilai Fhitung 130,126 > Ftabel 2,72 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh yang simultan dapat diterima.



Gambar 4.9. Kurva Distribusi F

#### 4.5. Pembahasan dan Interpretasi Hasil

Setelah dilakukan analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah pegawai Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor dengan jumlah responden 79 orang. Melalui metode pengumpulan data dengan cara data primer dan data sekunder, serta menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja serta variabel kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor dan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut serta menggunakan analisis determinasi  $R_{\text{square}}$  untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, serta melakukan

uji asumsi klasik dan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variable kepuasan kerja yaitu sebesar 82%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kepuasan kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator pekerjaan itu sendiri yaitu 83%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator rekan kerja yaitu 81%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat terdapat pada butir pertanyaan ke-2 yaitu mengenai kebebasan yang diberikan untuk melakukan pekerjaan yang berbed-beda membuat saya merasa banyak ilmu yang di dapat yaitu dengan presentase 81%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-5 yaitu dengan presentase sebesar 80% karena kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh mengalami penurunan.

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variable motivasi kerja yaitu sebesar 81%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kebutuhan akan rasa aman yaitu 83%, sedangkan tanggapan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kebutuhan sosial yaitu 79%. Sedangkan sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-6 yaitu mengenai jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik dengan presentase 84%, dan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-9 yaitu mengenai Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja dengan presentase 79% karena suasana atau lingkungan yang kurang sehingga pegawai merasa kurang nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variable kinerja pegawai yaitu sebesar 82%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja pegawai. Tanggapan responden paling besar nilainya pada indikator kuantitas pekerjaan yaitu memiliki predikat 83%, sedangkan nilai rata-rata responden paling kecil adalah indikator kualitas pekerjaan yaitu 81%. Sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-3 yaitu saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar sebesar 85%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-6 yaitu mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang

diberikan atasan sesuai dengan standar kerja dengan presentase 80% karena kurangnya arahan untuk pegawai sehingga pekerjaan yang diberikan atasan belum memenuhi standar kerja.

Terdapat pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ), yang menunjukkan hasil analisis hubungan fungsional yaitu  $Y = 2,207 + 0,222X_1 + 0,438X_2$  yang menunjukkan bahwa pada saat perusahaan dapat memenuhi hak-hak pegawai yaitu dengan memberikan kepuasan kerja dan motivasi kerja maka akan mempengaruhi terhadap tingginya tingkat kinerja pegawai dan pada saat perusahaan tidak dapat memenuhi hak-hak pegawai baik kepuasan kerja maupun motivasi kerja maka akan mengurangi kinerja pegawai. Pada penelitian ini mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor diperoleh bahwa ke dua variabel memiliki pengaruh, hal ini dibuktikan dan uji yang sudah dilakukan pada variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai  $R^2 = 0,774$ . Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 77,4%.

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,049026306 terletak di area pengaruh positif atau nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$   $2,049026306 > 1,66488$  dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis pertama di terima atau terdapat pengaruh antara kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,755807545 terletak di area pengaruh positif atau nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$   $4,755807545 > 1,66488$  dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis pertama di terima atau terdapat pengaruh antara motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka diperoleh nilai F hitung 130,126  $>$  F tabel 2,72 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan oleh Dra. Sari Marliani, MM (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel penelitian yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Edi Winata (2016) berdasarkan hasil perhitungan dijelaskan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya bahwa variabel bebas kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor, dengan demikian penelitian memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

#### **5.1. Simpulan**

1. Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,049026306 > 1,66488$ ), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.
2. Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis bahwa  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,755807545 > 1,66488$ ), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bogor.
3. Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi variabel bebas terhadap variabel terkait menunjukkan bahwa  $R$  nilai  $r^2 = 0,774$  artinya bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai kontribusi ( $R$ ) sebesar 77,4% dan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Serta hasil analisis hubungan fungsional yaitu  $Y = 2,207 + 0,222X_1 + 0,438X_2$  dan hasil uji  $F$  diperoleh nilai  $F_{hitung} 130,126 > F_{tabel} 2,72$  yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Variabel Kepuasan Kerja yang memiliki kelemahan pada indikator rekan kerja, saran yang dapat diberikan adalah menjalin kedekatan antara atasan dengan bawahan agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Motivasi Kerja yang memiliki kelemahan pada indikator kebutuhan sosial, saran yang dapat diberikan adalah dapat menciptakan dan menjaga keharmonisan di lingkungan kerja, serta hubungan antar sesama pegawai menjadi semakin kuat.

3. Variabel Kinerja Pegawai yang memiliki kelemahan pada indikator kualitas pekerjaan, saran yang dapat diberikan harus lebih cepat dalam menghasilkan pekerjaan yang telah di tugaskan karena jika tugas pekerjaan yang terpenuhi maka kualitas akan sangat baik, dan juga perusahaan harus memperhatikan pegawai yang tidak melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, jika tidak dapat melaksanakannya perusahaan memberkan sanksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik dengan variabel yang sama maupun berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 10. Jakarta: Indeks
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM. SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hartono, Sri dan Farida, Umi (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Hertanto, Eko. (2017). Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan Model Robbins & Judge. [https://www.academia.edu/Kuesioner\\_Kepuasan\\_Kerja\\_Karyawan\\_Model\\_Robbins\\_And\\_Judge\\_](https://www.academia.edu/Kuesioner_Kepuasan_Kerja_Karyawan_Model_Robbins_And_Judge_). Diakses 18 Maret 2021.
- Imron. (2018). *Aspek Spiritualitas dalam Kinerja*. Magelang: Unimma Press.
- Juniantara, I Wayan . (2015) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar* [online] Vol. 611-628 Tersedia di: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/12082>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kristiyana dan Widyaningrum. (2018). *Manajerial Skill*. Ponorogo: Calina Media.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam. Bandung Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marliani, Sari. (2016) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang*. [online] Vol. 1 No.1. Tersedia di: <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/Akuntansi/article/view/43/42>.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. *Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta.
- Noermijati. (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Toeri Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

- Pratama, Mohammad Rifky Bagus. (2017) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam*. . [online] Vol.1 No.2 Tersedia di: <https://jurnal.polibatam.ac.id/index.php/JAMA/article/view/500>
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Jakarta . PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, et al (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *E-Proceeding of Management* Vol 4.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri. (2013) *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa*. [online] Vol.25 (2):217-231 Tersedia di: <http://ojs.uajy.ac.id/index.php/modus/article/view/563/589>.
- Siagian. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS.
- Suparno Eko Widodo, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Predana Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Enam. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Winardi. (2011). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Winata, Edi. (2016) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Inna Dharma Deli Medan* [online] Vol.4 No.1 p 1-17 Tersedia di: <https://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/view/28>.

Sumber Lain:

<https://media.neliti.com/media/publications/101103-ID-pengaruh-kepuasan-kerja-dan-motivasi-ker.pdf>. Diakses 15 Januari 2021

[http://eprints.uny.ac.id/43262/1/PratiwiAdhiatiKusumawardani\\_12808141055.pdf](http://eprints.uny.ac.id/43262/1/PratiwiAdhiatiKusumawardani_12808141055.pdf). Diakses 15 Januari 2021

<https://www.google.com/search?q=proposal+pengaruh+kepuasan+kerja+dan+motivasi+kerja+terhadap+kinerja+karyawan>. Diakses 13 Maret 2021

<https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/73347/080810201062--RAMADHANI%2520KURNIAWAN-1->. Diakses 14 Maret 2021

<http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jbi/article/view/1538>. Diakses 7 Juni 2021

<https://ojs.uajy.ac.id/index.php/%20modus/article/viewFile/563/589>. Diakses 7 Juni 2021

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elfa Suci Ramadhany  
Alamat : Jl. Otista Lebak Pasar Rt 02/03 No. 54, Kec. Bogor  
Tengah, Kel. Babakan Pasar, Kota Bogor  
Tempat dan Tanggal lahir : Bogor, 21 Desember 1998  
Umur : 22 Tahun  
Agama : Islam  
Pendidikan :

- SDN Otista Bogor
- SMP Negeri 18 Kota Bogor
- SMK Pembangunan Kota Bogor
- Universitas Pakuan Bogor

Bogor, 2021

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN  
“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERUMAHAN DAN  
PERMUKIMAN KOTA BOGOR  
JL. PENGADILAN NO.8a RT.03/01 KOTA BOGOR”

**I. Data Responden**

Nama Responden :

Jenis Kelamin :  Laki – laki  
 Perempuan

Usia :  20-35 th  
 36-45 th  
 46-60 th

Pendidikan Terakhir :  SD  
 SMP  
 SMA/SMK  
 SARJANA

Lama Bekerja:  < 2 th  
 3-6 th  
 > 6 th

**II. Petunjuk Pengisian Kuesioner :**

Untuk pertanyaan / pernyataan berikut, dimohon kiranya berkenan memberi jawaban sesuai dengan keadaan yang dirasakan selama ini, dengan cara memberikan tanda ceklis ( $\surd$ ) pada kolom pertanyaan (yang paling sesuai dengan kondisi anda), dengan ketentuan:

SS : Sangat Setuju      STS : Sangat Tidak Setuju      KS : Kurang Setuju

S : Setuju      TS : Tidak Setuju

SS: Sangat Sering      R: Ragu-ragu      TP: Tidak Pernah

S: Sering      P: Pernah

**Keterangan Bobot Nilai :**

Sangat Setuju / Sangat Sering = 5

Setuju / Sering = 4

Kurang Setuju / Ragu-ragu = 3

Tidak Setuju / Pernah = 2

Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah = 1

Daftar Pertanyaan/Pernyataan Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

No	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban (v)				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>PEKERJAAN ITU SENDIRI</b>						
1	Kebebasan yang dalam mengatur pekerjaan membuat saya merasa lebih leluasa mengerjakan pekerjaan					
2	Kebebasan yang diberikan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda/bervariasi membuat saya merasa banyak ilmu yang didapat					
3	Keterlibatan saya dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang menyangkut pekerjaan saya sendiri membuat saya harus segera diselesaikan					
<b>REKAN KERJA</b>						
4	Saya merasa puas interaksi dengan sesama rekan kerja					
5	Rekan kerja saya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya					
6	Saya dan rekan kerja saling membantu dan mendukung dalam bekerja					
<b>SUPERVISOR</b>						
7	Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja					
8	Pimpinan tegas dalam menegakkan disiplin					
9	Pimpinan memberikan dorongan dan perhatian terhadap pekerjaan yang saya lakukan					

Daftar Pertanyaan/Pernyataan Variabel X2 (Motivasi Kerja)

No	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>KEBUTUHAN FISIOLOGIS</b>						
1	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan					
2	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan yang sudah cukup					
<b>KEBUTUHAN AKAN RASA AMAN</b>						
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai					
5	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman					
6	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik					
<b>KEBUTUHAN SOSIAL</b>						
7	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik					
8	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
9	Suasana kerja menyenangkan dan nyaman					
<b>KEBUTUHAN PENGHARGAAN</b>						
10	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini					
11	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan					
12	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan					
<b>AKTUALISASI DIRI</b>						
13	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang					
14	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja					
15	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya					

Daftar Pertanyaan/Pernyataan Variabel Y (Kinerja Pegawai)

No	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>KUANTITAS PEKERJAAN</b>						
1	Dengan dukungan kemampuan yang saya miliki saya mendapatkan hasil kerja yang terbaik					
2	Saya menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja					
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar					
<b>KUALITAS PEKERJAAN</b>						
4	Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi kesalahan					
5	Saya mampu membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan standar kerja					
<b>KETETAPAN WAKTU</b>						
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat					
9	Saya datang dan pulang tepat waktu					



4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
4	4	4	3	4	4	4	5	3	35
4	4	5	5	4	3	5	4	5	39
5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
5	5	5	5	4	4	4	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
4	5	5	3	3	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
3	4	5	5	4	4	4	4	3	36
4	5	4	4	4	4	3	4	4	36
4	4	5	4	4	4	5	5	3	38
3	4	4	5	4	4	5	4	3	36
4	4	5	5	4	4	5	5	4	40
5	5	4	5	4	4	4	5	4	40
4	4	5	4	5	5	4	5	3	39
4	5	5	4	4	4	4	3	5	38
4	4	5	4	5	5	4	5	4	40
5	5	4	5	5	5	4	3	3	39
4	4	5	4	5	5	4	4	3	38
4	3	5	5	4	4	4	4	3	36
5	5	5	5	3	5	5	5	5	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
4	5	4	4	5	5	5	5	4	41
5	5	5	4	5	4	2	4	5	39
3	4	3	3	4	4	4	4	4	33
4	5	4	5	5	4	5	4	5	41
5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
5	4	4	4	4	4	3	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
4	4	4	3	4	4	4	5	3	35
4	4	5	5	4	3	5	4	5	39
5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	4	4	5	5	5	4	39
4	4	5	5	4	4	5	4	4	39
5	5	5	5	4	4	4	5	4	41

Pertanyaan X2															
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Total
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	66
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	70
3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	50
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	55
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	67
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	68
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	53
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	52
4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	63
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	68
3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	51
3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	54
5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	65
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	69
3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	2	3	51
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	67
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	54
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	67
5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	67
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	4	3	53
3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	4	4	55
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	66
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	52
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	69
4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	56
5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	60
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	65
4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	65
3	3	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	57
4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	62
5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	4	5	3	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	63
4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	64
4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	62

5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	65
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	55
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	66
5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	65
4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	61
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	54
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	67
4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	59
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	64
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	66
4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	4	63
4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	58
5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	63
5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	66
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	73
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	62
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	59
4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	64
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	58
5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	67
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	68
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	53
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	52
4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	63
5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	68
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	67
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	54
4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	67
5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	67
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	5	63
4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	64
4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	62
5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	65
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	55
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	66
5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	65
4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4	61
3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	54

Pertanyaan Y									
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Total
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
4	4	4	5	5	4	5	4	4	39
5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
3	3	3	4	4	3	4	3	3	30
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
4	4	4	5	5	4	3	3	4	36
5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
3	4	3	4	4	4	3	3	4	32
5	4	5	5	4	4	5	5	4	41
4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
3	3	5	3	3	3	3	3	3	29
3	4	4	4	3	4	3	4	3	32
4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
4	5	3	3	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
4	3	5	4	3	3	4	3	3	32
4	4	4	3	5	4	4	4	5	37
3	3	4	5	4	3	3	3	4	32
5	5	3	4	4	5	5	4	4	39
3	4	5	5	3	3	4	4	3	34
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
5	3	4	4	4	5	4	4	4	37
5	4	3	3	4	4	4	4	4	35
5	5	4	4	5	5	4	3	3	38
4	3	5	5	4	4	4	4	4	37
4	5	4	4	5	4	5	5	5	41
4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
4	4	4	5	4	4	3	4	5	37
4	4	5	4	4	3	4	4	4	36

4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	4	4	3	4	4	5	4	3	35
5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
4	4	5	4	4	3	4	5	4	37
4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
5	5	3	4	5	3	5	3	4	37
4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
4	4	5	4	4	4	4	5	4	38
4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
5	5	4	5	4	5	5	4	5	42
4	4	4	4	5	3	4	4	4	36
4	4	5	4	3	4	2	5	4	35
4	5	5	4	4	5	3	5	4	39
5	4	5	5	5	4	4	5	5	42
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
5	4	4	5	5	3	5	4	5	40
4	5	4	4	4	3	3	4	4	35
5	4	4	3	4	4	4	4	3	35
4	5	4	4	4	3	4	4	4	36
3	5	5	5	4	4	3	5	5	39
5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
4	4	4	3	3	4	3	4	4	33
3	3	3	4	4	3	4	3	3	30
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
5	4	5	5	4	4	5	5	4	41
4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
3	3	5	3	3	3	3	3	3	29
4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
4	4	4	5	4	4	3	4	5	37
4	4	5	4	4	3	4	4	4	36
4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
4	4	4	3	4	4	5	4	3	35
5	5	5	5	4	4	4	5	5	42
4	4	5	4	4	3	4	5	4	37
4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
5	5	3	4	5	3	5	3	4	37

Lampiran 3 Uji Validitas X1, X2, Y

Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	JUMLAH
X1.1	Pearson Correlation	1	.501**	.627**	.435**	.309**	.354**	.201	.340**	.366**	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.006	.001	.076	.002	.001	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.2	Pearson Correlation	.501**	1	.388**	.295**	.358**	.439**	.192	.360**	.376**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.008	.001	.000	.090	.001	.001	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.3	Pearson Correlation	.627**	.388**	1	.457**	.296**	.323**	.339**	.350**	.304**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.008	.004	.002	.002	.006	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.4	Pearson Correlation	.435**	.295**	.457**	1	.377**	.329**	.419**	.290**	.373**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000		.001	.003	.000	.010	.001	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.5	Pearson Correlation	.309**	.358**	.296**	.377**	1	.512**	.245*	.258*	.199	.592**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.008	.001		.000	.030	.022	.078	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.6	Pearson Correlation	.354**	.439**	.323**	.329**	.512**	1	.351**	.627**	.210	.698**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.003	.000		.002	.000	.063	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.7	Pearson Correlation	.201	.192	.339**	.419**	.245*	.351**	1	.460**	.176	.598**
	Sig. (2-tailed)	.076	.090	.002	.000	.030	.002		.000	.120	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.8	Pearson Correlation	.340**	.360**	.350**	.290**	.258*	.627**	.460**	1	.217	.673**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.002	.010	.022	.000	.000		.055	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X1.9	Pearson Correlation	.366**	.376**	.304**	.373**	.199	.210	.176	.217	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.006	.001	.078	.063	.120	.055		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
JUMLAH	Pearson Correlation	.704**	.655**	.704**	.688**	.592**	.698**	.598**	.673**	.543**	1
AH	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	JUMLAH
X2.1 Pearson Correlation	1	.587*	.629*	.513*	.358*	.421*	.422*	.362*	.254*	.484**	.422**	.156	.629**	.428**	.453**	.794**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.024	.000	.000	.169	.000	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.2 Pearson Correlation	.587*	1	.686*	.443*	.301*	.414*	.355*	.197	.238*	.301**	.316**	.030	.686**	.347**	.269*	.691**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.007	.000	.001	.082	.035	.007	.005	.796	.000	.002	.016	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.3 Pearson Correlation	.629*	.686*	1	.513*	.284*	.355*	.346*	.301*	.247*	.180	.344**	.254*	1.000**	.326**	.347**	.764**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.011	.001	.002	.007	.028	.112	.002	.024	.000	.003	.002	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.4 Pearson Correlation	.513*	.443*	.513*	1	.012	.185	.152	.378*	.176	.190	.074	.102	.513**	.214	.462**	.553**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.917	.103	.180	.001	.121	.093	.518	.369	.000	.058	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.5 Pearson Correlation	.358*	.301*	.284*	.012	1	.633*	.297*	.056	.274*	.349**	.931**	.061	.284*	.188	.033	.555**
Sig. (2-tailed)	.001	.007	.011	.917		.000	.008	.623	.015	.002	.000	.595	.011	.098	.774	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.6 Pearson Correlation	.421*	.414*	.355*	.185	.633*	1	.374*	.252*	.191	.364**	.733**	-.002	.355**	.279*	.206	.635**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.103	.000		.001	.025	.092	.001	.000	.987	.001	.013	.068	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.7 Pearson Correlation	.422*	.355*	.346*	.152	.297*	.374*	1	.410*	.218	.419**	.301**	-.005	.346**	.297**	.302**	.582**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.180	.008	.001		.000	.054	.000	.007	.968	.002	.008	.007	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.8 Pearson Correlation	.362*	.197	.301*	.378*	.056	.252*	.410*	1	.282*	.322**	.118	.167	.301**	.400**	.510**	.556**
Sig. (2-tailed)	.001	.082	.007	.001	.623	.025	.000		.012	.004	.300	.141	.007	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.9 Pearson Correlation	.254*	.238*	.247*	.176	.274*	.191	.218	.282*	1	.294**	.272*	.127	.247*	.228*	.321**	.484**
Sig. (2-tailed)	.024	.035	.028	.121	.015	.092	.054	.012		.009	.015	.264	.028	.044	.004	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.10 Pearson Correlation	.484**	.301**	.180	.190	.349**	.364**	.419**	.322**	.294**	1	.333**	.061	.180	.207	.422**	.561**
Sig. (2-tailed)	.000	.007	.112	.093	.002	.001	.000	.004	.009		.003	.592	.112	.067	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.11 Pearson Correlation	.422**	.316**	.344**	.074	.931**	.733**	.301**	.118	.272*	.333**	1	.039	.344**	.284*	.096	.617**
Sig. (2-tailed)	.000	.005	.002	.518	.000	.000	.007	.300	.015	.003		.730	.002	.011	.400	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.12 Pearson Correlation	.156	.030	.254*	.102	.061	-.002	-.005	.167	.127	.061	.039	1	.254*	.168	.227*	.296**
Sig. (2-tailed)	.169	.796	.024	.369	.595	.987	.968	.141	.264	.592	.730		.024	.139	.045	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.13 Pearson Correlation	.629**	.686**	1.000**	.513**	.284**	.355**	.346**	.301**	.247**	.180	.344**	.254**	1	.326**	.347**	.764**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011	.001	.002	.007	.028	.112	.002	.024		.003	.002	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2.14 Pearson Correlation	.428**	.347**	.326**	.214	.188	.279*	.297**	.400**	.228*	.207	.284*	.168	.326**	1	.305**	.560**
Sig. (2-tailed)	.000	.002	.003	.058	.098	.013	.008	.000	.044	.067	.011	.139	.003		.006	.000

N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
X2. Pearson Correlation	.453*	.269*	.347*	.462*	.033	.206	.302*	.510*	.321*	.422**	.096	.227*	.347**	.305**	1	.586**
Sig. (2-tailed)	.000	.016	.002	.000	.774	.068	.007	.000	.004	.000	.400	.045	.002	.006		.000
N	9	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
JU Pearson Correlation	.794*	.691*	.764*	.553*	.555*	.635*	.582*	.556*	.484*	.561**	.617**	.296**	.764**	.560**	.586**	
ML Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	
AH N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

#### Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	JUMLAH
Y.1 Pearson Correlation	1	.646**	.252	.113	.439**	.430**	.549**	.407**	.512**	.751**
Sig. (2-tailed)		.000	.025	.322	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.2 Pearson Correlation	.646**	1	.203	.089	.420**	.414**	.370**	.474**	.584**	.723**
Sig. (2-tailed)	.000		.072	.438	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.3 Pearson Correlation	.252	.203	1	.252	-.027	.199	.040	.559**	.317**	.496**
Sig. (2-tailed)	.025	.072		.025	.816	.078	.726	.000	.004	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.4 Pearson Correlation	.113	.089	.252	1	.333**	.073	.059	.289**	.388**	.457**
Sig. (2-tailed)	.322	.438	.025		.003	.523	.606	.010	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.5 Pearson Correlation	.439**	.420**	-.027	.333**	1	.199	.504**	.162	.473**	.597**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.816	.003		.079	.000	.154	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.6 Pearson Correlation	.430**	.414**	.199	.073	.199	1	.282**	.474**	.433**	.614**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.078	.523	.079		.012	.000	.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.7 Pearson Correlation	.549**	.370**	.040	.059	.504**	.282**	1	.236**	.288**	.574**
Sig. (2-tailed)	.000	.001	.726	.606	.000	.012		.036	.010	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.8 Pearson Correlation	.407**	.474**	.559**	.289**	.162	.474**	.236**	1	.587**	.738**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.154	.000	.036		.000	.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
Y.9 Pearson Correlation	.512**	.584**	.317**	.388**	.473**	.433**	.288**	.587**	1	.798**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.010	.000		.000
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79
JUM LAH Pearson Correlation	.751**	.723**	.496**	.457**	.597**	.614**	.574**	.738**	.798**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	79	79	79	79	79	79	79	79	79	79

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Uji Reliabilitas X1, X2, Y

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	32.87	12.291	.600	.803
X1.2	32.73	12.710	.548	.810
X1.3	32.80	12.189	.595	.804
X1.4	32.86	12.198	.571	.806
X1.5	32.94	13.111	.477	.817
X1.6	32.85	12.592	.604	.804
X1.7	32.78	12.581	.452	.822
X1.8	32.76	12.288	.554	.809
X1.9	33.00	13.256	.414	.824

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	15

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	57.16	34.088	.746	.854
X2.2	57.13	35.163	.626	.860
X2.3	57.20	34.241	.709	.856
X2.4	57.15	36.182	.463	.868
X2.5	57.15	36.566	.476	.867
X2.6	57.08	35.635	.562	.863
X2.7	57.25	35.935	.497	.866
X2.8	57.28	36.819	.482	.867
X2.9	57.33	36.942	.390	.871
X2.10	57.16	36.447	.481	.867
X2.11	57.19	36.053	.545	.864
X2.12	57.23	38.691	.188	.880
X2.13	57.20	34.241	.709	.856
X2.14	57.34	35.997	.470	.868
X2.15	57.22	36.299	.510	.866

## Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.817	9

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	33.09	12.107	.661	.781
Y2	33.09	12.338	.629	.786
Y3	32.96	13.370	.345	.819
Y4	33.11	13.564	.297	.825
Y5	33.13	13.061	.479	.803
Y6	33.24	12.698	.482	.803
Y7	33.19	12.925	.436	.809
Y8	33.13	11.932	.635	.783
Y9	33.09	11.672	.717	.773

## Lampiran 5 Analisis Deskriptif

### Statistics

	KEPUASAN KERJA	MOTIVASI KERJA	KINERJA PEGAWAI
N	79	79	79
Valid			
Missing	0	0	0
Mean	36.95	61.29	37.25
Std. Error of Mean	.444	.720	.445
Median	38.00	63.00	38.00
Mode	39	67	38
Std. Deviation	3.948	6.395	3.953
Variance	15.587	40.901	15.627
Skewness	-.940	-.536	-.385
Std. Error of Skewness	.271	.271	.271
Kurtosis	.604	-.455	-.420
Std. Error of Kurtosis	.535	.535	.535
Range	17	29	15
Minimum	27	45	29
Maximum	44	74	44
Sum	2919	4842	2943

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87939247
Most Extreme Differences	Absolute	.050
	Positive	.050
	Negative	-.035
Test Statistic		.050
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

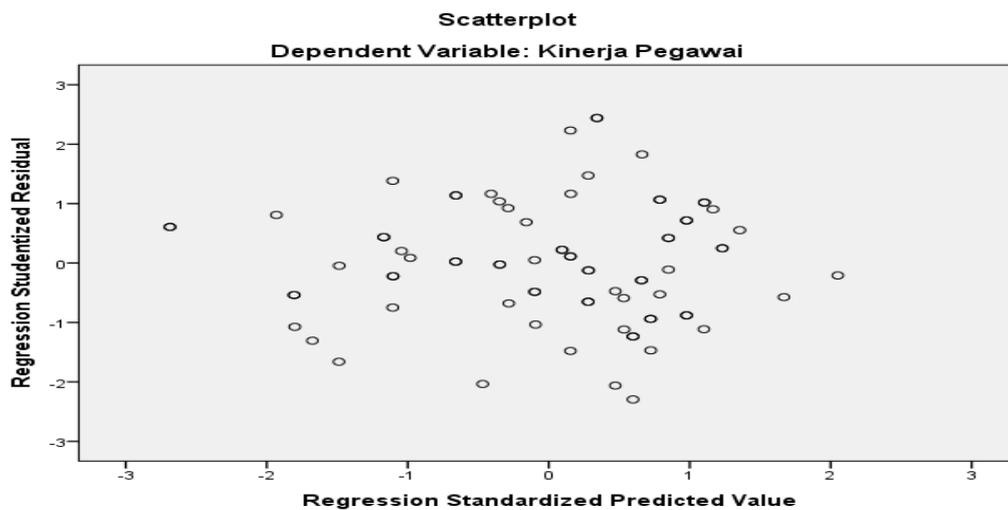
Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPUASANKERJA	.497	2.013
	MOTIVASI KERJA	.497	2.013

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Uji Heterokedastisitas menggunakan scatterplot



Uji Heterokedastisitas menggunakan uji glejser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.500	1.341		.373	.710
Kepuasan Kerja	-.009	.047	-.031	-.190	.850
Motivasi Kerja	.021	.029	.120	.741	.461

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Lampiran 7 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.207	2.220		.994	.323
KEPUASANKERJ A	.222	.077	.222	2.872	.005
MOTIVASIKERJA	.438	.048	.708	9.151	.000

a. Dependent Variable: KINERJAPEGAWAI

Lampiran 8 Uji Determinasi R<sub>square</sub>

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 <sup>a</sup>	.774	.768	1.904

a. Predictors: (Constant), MOTIVASIKERJA, KEPUASANKERJA

Lampiran 9 ANOVA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	943.432	2	471.716	130.126	.000 <sup>b</sup>
	Residual	275.505	76	3.625		
	Total	1218.937	78			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, KepuasanKerja

Lampiran 10 r Tab

Tabel r untuk df = 51 - 80

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

Lampiran 11 t Tab

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

<b>Pr Df</b>	<b>0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 12 F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79

Lampiran 13 Surat Pernyataan Telah Melakukan Riset

## **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elfa Suci Ramadhany (P)  
Nomor Mahasiswa : 021117021  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan benar saya telah menghubungi instransi/perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukan riset/observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Raden Rudy Sudiasrawan, S.E., M.M. (L)  
Jabatan : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian  
Nama Perusahaan : Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor  
Alamat Perusahaan : Jl. Pengadilan No. 8a Bogor  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan Dan Permukiman Kota Bogor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, November 2021  
Yang menyatakan

(Elfa Suci Ramadhany)