

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA  
DI KABUPATEN GUNUNGGIDUL

**Tesis**



Oleh :

Nofita Aminatun Sholekah

151102870

Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2017

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA  
DI KABUPATEN GUNUNGKIDUL

**Tesis**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
mencapai derajat Sarjana S-2  
Program Studi Magister Manajemen



Oleh :

Nofita Aminatun Sholekah

151102870

Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA

2017

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh oranglain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, .....

Nofita Aminatun Sholekah

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**STIE Widya Wiwaha  
Jangan Plagiat**

## MOTTO

- Man Jadda Wa Jada. “Barang siapa yang bersungguh – sungguh dia akan berhasil”. (Kata Mutiara)
- “You are what you think” (Kata Mutiara)
- Sesungguhnya sesudah kesulitan itu adalah kemudahan (Surat Al Insyiroh ayat 6)
- You must have some kind of vision for your life (Oprah Winfrey)
- Barang siapa menabur senyum dialah yang akan menuai cinta (Andrea Hirata)
- Sebaik – sebaik manusia adalah mereka yang memberi manfaat untuk orang lain (hadits)

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## PERSEMBAHAN

Tesis ini saya persembahkan untuk :

1. Orangtuaku tercinta Bapak Nawidi dan Ibu Warsini. Terimakasih yang tidak terbatas nilainya atas segala hal yang telah diberikan untuk saya. Kasih sayang, kehidupan, perhatian, doa – doa yang selalu di panjatkan untuk saya.
2. Untuk kedua adikku tercinta, hani dan syifa. Terimakasih sudah menjadi adik yang baik, yang selalu merindukan mbak novita ketika mbak lama tidak pulang kerumah.
3. Untuk orangtua kedua saya, Bapak Syarofin Arba dan Ibu Eny beserta keluarga. Terimakasih atas kesediaannya menjadi orangtua asuh saya, membimbing saya, menasehati saya, mendukung saya mewujudkan impian saya.
4. Saudara – saudara perempuanku yang cantik jelita tiada tara, asrama putri Nahrul Hayyah. Terimakasih untuk kebersamaannya.

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya maka penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA DI KABUPATEN GUNUNGKIDUL”.

Penulis menyadari dalam penulisan laporan tugas akhir ini, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik berupa materi maupun non materi. Maka dalam kesempatan ini, dengan penuh ketulusan penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberiku begitu banyak rahmat dan hidayah-Nya.
2. Drs. Muhammad Subkhan, MM, selaku ketua STIE Widya Wiwaha.
3. Dr. Nur Wening, M.si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
4. Dra. Sulastiningsih, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan hingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
5. Nur Widiastuti selaku direktur pelaksana program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha yang telah banyak memberi dukungan, semangat, dan motivasinya hingga tesis ini dapat selesai.
6. Segenap dosen program pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta atas asuhan yang telah diberikan kepada penulis.
7. Segenap Dosen, dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Yogyakarta.

8. Terimakasih kepada Kepala Dinas Pariwisata kabupaten Gunungkidul bapak Saryanto, ST atas izin yang diberikan sehingga penulis dapat melakukan penelitian di Dinas Pariwisata kabuapten Gunungkidul.
9. Terimakasih kepada bapak Supriyanta, S.Sos, MM atas bantuan dan kesediaan membantu penulis untuk memberi informasi yang penulis butuhkan, serta kesediaannya dalam mengisi kuesioner penelitian.
10. Terimakasih kepada seluruh pegawai Dinas Pariwisata kabupaten Gunungkidul atas kesediaannya untuk membantu penulis dalam mengumpulkan data.
11. Bapak ibu yang tidak pernah lupa mendoakan penulis. Serta bapak Syarofin Arba dan ibu Eny yang sudah mengasuh selama diasrama.
12. Teman – teman keluarga besar asrama Nahrul Hayyah, terimakasih atas dukungan kalian.
13. Teman – teman di kampus tercinta STIE Widya Wiwaha angkatan 15.1A yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih.
14. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dengan tulus ikhlas kepada penulis.

Kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/i merupakan amal ibadah yang tak terkira nilainya bagi kehidupan saya selanjutnya. Apabila terdapat kekurangan dalam skripsi ini, sudilah kiranya pembaca berkenan memberikan kritik dan saran. Terimakasih.

Yogyakarta, Maret 2017

Penulis



## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Pernyataan .....	ii
Halaman Pengesahan Tesis .....	iii
Motto .....	iv
Persembahan .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi .....	viii
Daftar Tabel .....	x
Abstrak .....	xi
BAB I .....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	10
C. PERTANYAAN PENELITIAN.....	10
D. TUJUAN PENELITIAN.....	10
E. MANFAAT PENELITIAN.....	11
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Kajian Penelitian Sebelumnya.....	12
B. Kajian Teori.....	15
A. Motivasi .....	15
B. Kepuasan Kerja.....	23
C. Kinerja.....	30
BAB III.....	31
METODE PENELITIAN.....	38
A. Rancangan Penelitian.....	38
B. Variabel Penelitian.....	38

BAB IV.....	49
ANALISIS DATA.....	49
A. PROFIL RESPONDEN.....	49
B. ANALISIS DATA.....	51
BAB V.....	58
KESIMPULAN.....	58
A. KESIMPULAN.....	58
B. SARAN.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	62

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Uji Validitas

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

Tabel 4.6 Uji t

Tabel 4.7 Uji F

Tabel 4.8 Uji  $R^2$

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Di  
Kabupaten Gunungkidul

Nofita Aminatun Sholekah

ABSTRAK

*Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata kabupaten Gunungkidul pada tahun 2016 - 2017. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermaksud untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dalam mengelola potensi wisata di Gunungkidul yang setiap tahunnya jumlah pengunjung terus bertambah.*

*Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda, dengan dua variabel independen yaitu motivasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ), serta variabel dependen yaitu kinerja ( $Y$ ). Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup dengan menggunakan skala likert, yaitu 5 skala dan diisi oleh 30 responden. Dalam penelitian ini dilakukan pula uji hipotesis secara partial atau uji  $t$  dan simultan atau uji  $F$ .*

*Hasil menunjukkan bahwa nilai variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) lebih besar di banding variabel motivasi ( $X_1$ ). Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis uji  $t$  menunjukkan variabel motivasi ( $X_1$ ) dengan koefisien uji  $t = 0,597$  sedang besar signifikansi 0,029 lebih kecil dari 0,05. Sedang hasil analisis uji  $t$  menunjukkan koefisien variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah 3,262 sedang besar signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti faktor-faktor kepuasan kerja lebih memberi pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata di kabuapten Gunungkidul. Untuk itu, perlu adanya perhatian khusus terkait faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, agar dapat memberi dampak pada peningkatan kinerja pegawai dinas pariwisata di kabupaten Gunungkidul.*

*Kata Kunci: motivasi, kepuasan kerja, kinerja, dinas pariwisata*

# Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Di

Kabupaten Gunungkidul

Nofita Aminatun Sholekah

## ABSTRACT

*This research was conducted at the Department of Tourism Gunung Kidul district at 2016 - 2017. With the objective to determine the effect of motivation and job satisfaction to employee performance. It is intended to improve employee performance in managing the Tourism Office in Gunungkidul tourism potential that each year the number of visitors continues to grow.*

*Analysis of the data in this study using multiple linear analysis, with two independent variables, motivation ( $X_1$ ) and job satisfaction ( $X_2$ ), and the dependent variable is the performance ( $Y$ ). Data were collected through a closed questionnaire using a Likert scale, with 5 scale and is completed by 30 respondents. In this study, the hypothesis test is also conducted partially or  $t$  test and test simultaneous or  $F$  test.*

*The results showed that the value of job satisfaction variables ( $X_2$ ) greater appeal motivational variable ( $X_1$ ). It can be seen from the results of  $t$  test analysis showed motivation variable ( $X_1$ ) with test coefficient  $t = 0,597$  with significant  $0,029$  is less than  $0.05$ . Average results of  $t$  test analysis showed job satisfaction variable coefficient ( $X_2$ ) with test coefficient  $t = 3,262$  and the significant  $0.003$  is less than  $0.05$ . This means that factors of job satisfaction is given effect in improving the performance of employees of the Department of Tourism in Gunungkidul. For that, it needs special attention related factors that can affect job satisfaction, so that may have an impact on improving the performance of employees in the district of Gunungkidul tourism department.*

*Keywords: motivation, job satisfaction, performance, goverment tourism office*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Pariwisata merupakan industri yang sifatnya sudah berkembang dan sudah mendunia. Indonesia sendiri merupakan negara dengan potensi pariwisata yang sangat tinggi. Usaha dalam pariwisata berjumlah sangat banyak dan umumnya saling terkait dan bergantung. Terdapat beberapa komponen penunjang dalam pariwisata. Komponen ini merupakan komponen yang memiliki peran langsung dalam usaha pariwisata seperti penerbangan, perhotelan, hiburan-hiburan yang ditawarkan, dan sarana perbelanjaan yang telah disediakan. Saat ini pariwisata menjadi sektor yang dikelola oleh 2 pihak yang berbeda yaitu sektor pemerintah dan sektor swasta. Dari 2 pihak tersebut terdapat pembagian tugas untuk mengelola kepariwisataan. Swasta mengurus dan berwenang atas sarana yang ada di lokasi pariwisata, dan pemerintah memiliki peran dan wewenang dalam prasarannya.

Pariwisata telah memperlihatkan perannya dengan nyata dalam memberikan kontribusi terhadap kehidupan ekonomi, sosial dan budaya bangsa. Banyak pihak yang berharap bahwa sektor pariwisata dapat menjadi salah satu pemasok utama devisa negara. Dibalik harapan besar masyarakat, Indonesia memang memiliki potensi alam dan budaya yang melimpah dan benar-benar layak dibanggakan sebagai “tambang” industri jasa pariwisata yang masih luas dan belum banyak terjamah. Dengan keragaman kekayaan alam dan budaya ini pariwisata diharapkan mampu melakukan pengemasan yang berkualitas. Pendayagunaan itu secara maksimal harus direkayasa sedemikian rupa agar tidak merusak penyangga kekayaan alam budaya. Disamping itu, harus mampu secara optimal memberi nilai tambah ekonomis bagi setiap daerah pemilik potensi wisata.

Potensi 4S yang meliputi *sun* (matahari), *sands* (pasir), *sea* (laut), dan *shore* (pantai) merupakan potensi utama yang sering digunakan sebagai daya tarik tersendiri agar wisatawan berkunjung ke suatu daerah. Dengan mengacu pada konsep ini, maka pengembangan pariwisata bisa lebih mudah dikembangkan untuk meningkatkan perekonomian setempat dan pendapatan daerah. Untuk memacu dan mengembangkan pertumbuhan ekonomi di suatu wilayah, pariwisata dijadikan ujung tombak pengembangan yang dapat meningkatkan perekonomian dan pendapatan daerah.

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, merupakan salah satu wilayah tujuan wisata di Indonesia. Provinsi ini menawarkan berbagai macam obyek wisata baik obyek wisata alam, wisata pantai, maupun wisata budaya. Kota yang dikenal dengan kota pelajar ini, setiap tahunnya selalu ramai dipadati oleh para wisatawan nasional maupun luar negeri. Kota Yogyakarta terdiri dari empat kabupaten dan satu kotamadya. Setiap wilayah di Yogyakarta memiliki daya tarik masing-masing.

Salah satu daerah tujuan wisata di Daerah Istimewa Yogyakarta yang kaya akan objek dan daya tarik wisata adalah Kabupaten Gunungkidul. Bentang alam Gunungkidul terdiri dari dataran tinggi dan gunung-gunung. Pegunungan karst atau kapur yang membentang hingga ke arah selatan pulau Jawa. Zona selatan di Gunungkidul didominasi oleh bukit kapur yang berbentuk mengerucut dengan ketinggian hingga 300 mdpl. Di zona ini dapat dijumpai beberapa pantai yang sudah banyak dikenal. Di zona tengah terdapat air terjun yang sangat menarik untuk dikunjungi. Daerah ini berada pada ketinggian antara 150-200 mdpl. Zona bagian utara terdapat goa dengan stalaktit dan stalakmit yang populer dikalangan penikmat wisata. Potensi wisata Gunungkidul mampu menyedot kunjungan wisatawan, baik domestik dan mancanegara.

Ada banyak sekali spot wisata menarik yang dapat ditemukan di wilayah ini. Gunungkidul adalah sebuah kabupaten di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang memiliki luas wilayah mencapai hingga 46% dari keseluruhan luas provinsi. Pengembangan kepariwisataan dan kebudayaan di kabupaten Gunungkidul memiliki peranan yang sangat penting dan strategis, karena sektor ini merupakan sektor yang dapat diandalkan mengingat daerah Gunungkidul terdapat berbagai macam obyek wisata yang sangat menarik, terutama pantai yang terkenal dengan pasir putihnya. Pengembangan sektor wisata nantinya diharapkan mampu mendukung perkembangan pembangunan daerah dan meningkatkan pendapatan asli daerah melalui berbagai sektor, serta pemberdayaan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Untuk menciptakan kondisi obyek dan daya tarik wisata ideal yang mampu melayani berbagai kepentingan, antara lain: masyarakat, swasta dan pemerintah, diperlukan usaha penataan dan pengembangan secara optimal sesuai dengan daya dukung, daya tampung dan yang paling utama adalah daya tarik wisatawan. Selain itu juga dapat merubah dan meningkatkan citra daerah menjadi tujuan yang berdaya guna, berhasil guna dan handal.

Kabupaten Gunungkidul saat ini mengalami perkembangan pesat pada sektor pariwisatanya. Hal ini tak lepas dari peran pemerintah dan swasta yang bekerjasama untuk meningkatkan pariwisata Kabupaten Gunungkidul. Peningkatan pariwisata di Gunungkidul sangat berdampak positif bagi pembangunan dan peningkatan perekonomian warga Gunungkidul. Dengan meningkatnya kunjungan wisatawan, masyarakat yang dahulunya mengandalkan sektor pertanian, saat ini dapat menambah pundi-pundi uang memanfaatkan usaha yang berhubungan dengan pariwisata. Seperti penginapan, alat transportasi, berdagang makanan khas daerah, dan juga menjajakan makanan-makanan di dalam tempat wisata. Di bidang jasa warga mengembangkan persewaan payung dan tikar di pantai-pantai, jasa parkir



dan juga jasa pemandu wisata yang sangat dibutuhkan oleh wisatawan agar liburan mereka lebih menarik.

Keadaan geografis Gunungkidul sangat menguntungkan untuk pengembangan wisata pantai dan wisata alamnya. Wisata pantai yang sudah terkenal di Gunungkidul seperti Pantai Baron, Krakal, Kukup, Sundak, Wedi Ombo, Siung, Ngobaran, Indrayanti dan masih banyak lagi. Pemerintah yang bekerjasama dengan pihak swasta terus menggali potensi yang ada di wilayah Gunungkidul. Saat ini muncul wisata alam baru yang mulai banyak digemari para pelancong, yakni wisata menyusuri goa dan juga air terjun, seperti Goa Pindul, Goa Sriti dan Air Terjun Sri Gethuk. Tempat-tempat wisata tersebut kini mulai banyak digemari oleh para wisatawan domestik dan mancanegara. Hal tersebut membuat warga di Gunungkidul saat ini mulai mengandalkan mata pencahariannya pada bidang pariwisata.

Dengan potensi besar yang dimiliki Gunungkidul, pemerintah perlu melakukan penataan ulang dan perencanaan perbaikan pengelolaan daerah wisata. Mulai dari infrastruktur seperti jalan, tempat parkir, mushola, tarif retribusi dan fasilitas penunjang lainnya. Bidang promosi perlu digencarkan untuk mengenalkan berbagai objek wisata agar dikenal masyarakat luas. Para pedagang yang berjualan di tempat wisata perlu dikelola agar terkoordinasi dengan baik.

Gunungkidul saat ini merupakan objek wisata andalan di Provinsi D.I. Yogyakarta. Pemerintah daerah harus membuat peraturan perundang-undangan yang tegas sehingga pariwisata di Gunungkidul dapat di kelola dengan rapi dan tidak ada lagi persengketaan dalam tata kelola wisata. Maka dari itu perlu adanya partisipasi dari berbagai pihak dalam mengontrol dan mengembangkan pariwisata di Gunungkidul sehingga wisatawan antusias untuk datang ke Gunungkidul. Dalam hal ini masyarakat sangat dibutuhkan peranannya

dalam pemasaran wisata di Gunungkidul. Pemerintah diharapkan mampu bekerjasama dengan berbagai pihak untuk meningkatkan pengembangan pariwisata wilayah Gunungkidul.

Kemajuan pariwisata tidak lepas dari peran pegawai pemerintahan. Mereka selaku stakeholders mengemban beban yang berat untuk melakukan perbaikan di bidang pariwisata. Performa dan kinerja dari pegawai dinas pariwisata akan berpengaruh terhadap sektor pariwisata Gunungkidul. Dengan adanya antusias yang besar dari masyarakat Indonesia bahkan mancanegara, sepantasnya menjadi motor penggerak bagi pegawai untuk bekerja secara optimal.

Birokrasi diharapkan mampu menjadi motivator dalam mewujudkan pembangunan. Perannya mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi, merespon aspirasi publik ke dalam kegiatan dan program organisasi serta melahirkan inovasi baru yang bertujuan mempermudah kinerja organisasi sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional. Perubahan di era global ini seringkali sulit dipahami dan diprediksi, penuh ketidakpastian, dan makin berkaitan dengan banyak faktor. Sehingga untuk meningkatkan kinerja pegawai, kita perlu mengikuti perubahan yang ada, agar sesuai dengan kebutuhan di era sekarang ini.

Perubahan yang terjadi menuntut sebuah organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi, produktivitas, penyesuaian dengan perubahan lingkungan dan upaya secara terus menerus menjaga keserasian antar kultur, proses dan strategi, serta menjaga agar organisasi tetap sehat dan tangguh ditengah lingkungan yang terus mengalami perkembangan (Dwiyanto, 2008:26). Pentingnya respon organisasi terhadap perubahan sangat penting karena masa depan organisasi sangat tergantung kepada kemampuan mereka menguasai perubahan-perubahan (Ismail, 2010:32).

Untuk menguasai perubahan di dalam organisasi, sumberdaya manusia merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya karena dapat memberi kontribusi yang berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien, produktif dan kompetitif. Kinerja yang baik dari pegawai sebagai sumberdaya manusia dalam sebuah organisasi dapat memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan.

Setiap instansi tentu memiliki standar masing-masing dalam mengukur kinerja pegawainya. Dinas pariwisata kabupaten Gunungkidul, penilaian dilakukan oleh atasan. Dengan indikator penilaian yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama. Setiap akhir tahun akan dilakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai. Dinas pariwisata kabupaten Gunungkidul, jenjang karir bisa dibilang lamban. Promosi jabatan jarang dilakukan, terlebih lagi *reward* untuk karyawan berprestasi. Pegawai menyelesaikan pekerjaannya karena tuntutan dari atasan atau tuntutan organisasi. Sangat mengikuti aturan birokrasi sehingga kurang bisa memberi ide ide kreatif.

Melakukan suatu pekerjaan seseorang butuh motif, dan motif ini muncul dari dalam diri seseorang. Menurut Siagian (2004:138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Gomes (2003:171) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang adalah gaji, imbalan berupa bonus, intensif, dll. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seseorang

karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berkaitan dengan kinerja seseorang.

Menurut Robbins (2006:103) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya sehingga lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan.

Kepuasan kerja merupakan suatu penilaian yang relatif dan sangat tergantung dari tanggapan masing-masing individu terhadap tingkat kepuasan yang diinginkan. Dalam situasi yang sama, seseorang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, seseorang menjadi puas dengan kondisi yang ada sedang orang lain belum tentu. Kepuasan kerja pegawai dinas pariwisata dapat dilihat dari adanya konflik di lingkungan dinas. Dapat juga di tunjukkan dengan adanya rasa kecewa atau tidak cocok dengan kebijakan yang ada di dinas.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang, sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang pegawai dapat puas dengan satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan aspek pekerjaan lain. Kepuasan kerja sebagai sikap (positif) pegawai terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaan yang dilakukan. Penilaian dilakukan sebagai suatu bentuk penghargaan atas pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Kepuasan pegawai dinas pariwisata dapat berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas pekerjaannya. Seorang pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja di dinas pariwisata. Sebaliknya pegawai yang tingkat kepuasan rendah akan cenderung malas bekerja, datang terlambat, membolos saat jam kerja, banyak bersantai dibanding bekerja, sering mengeluh karena pekerjaan yang banyak.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Fakta untuk diketahui bahwa kinerja manusia dalam bentuk apapun ditingkatkan dengan peningkatan motivasi. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan kebutuhan dan perasaan tenaga kerja dan tidak hanya mengabaikan mereka dalam rangka untuk menjaga keharmonisan organisasi itu sendiri.

Kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil tidak lepas dari adanya motivasi kerja yang ada dalam dirinya. Menurut Siagian (2004: 138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14).

Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Wahjosumidjo, 2008:43).

Dari uraian di atas, penulis ingin mengetahui tentang kinerja pegawai dinas pariwisata di wilayah Gunungkidul ditinjau dari motivasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu penulis mengambil judul “**Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Di Kabupaten Gunungkidul**”.

## B. RUMUSAN MASALAH

Motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai dinas pariwisata di Gunungkidul belum optimal.

## C. PERTANYAAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah diatas, untuk membatasi pembahasan tentang tema maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di kabupaten Gunungkidul?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di kabupaten Gunungkidul?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di kabupaten Gunungkidul?

## D. TUJUAN PENELITIAN

Membuat sebuah penulisan karya tulis, tentunya ada tujuan yang ingin dicapai dari hasil penelitian tersebut. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata di Kabupaten Gunungkidul. Tujuan khususnya adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di kabupaten Gunungkidul.
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di kabupaten Gunungkidul.
3. Mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di kabupaten Gunungkidul.

#### E. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang ingin didapat dari penelitian ini adalah:

##### 1. Teoritis

Penelitian ini akan bermanfaat sebagai hasil dari upaya penerapan teori dan menambah wawasan khususnya mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di kabupaten Gunungkidul.

##### 2. Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pengelola pariwisata di Gunungkidul untuk memperbaiki kinerja pegawainya dalam mengelola sektor pariwisata yang ada melalui peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. KAJIAN PENELITIAN SEBELUMNYA

Penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Novianto Utomo dengan judul pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 4 Ngawen kabupaten Gunungkidul pada februari 2011 menggunakan dua variabel independen yaitu kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru. Jumlah populasi pada penelitian sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil. Jadi sampel penelitian ini berjumlah 30 responden.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pertanyaan pada kuesioner terdiri dari indikator-indikator setiap variabel. Variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ), variabel kinerja ( $Y$ ). Menggunakan skala *Likert* dengan skala 1 sampai 4, sebagai berikut: Sangat Setuju (SS) nilai bobot 4, Setuju (S) nilai bobot 3, Kurang Setuju (KS) nilai bobot 2, Tidak Setuju (TS) nilai bobot 1.

Uji validitas menggunakan rumus *product moment*, dengan nilai hasil pengolahan menunjukkan tidak ada yang kurang dari 0,3. Jadi item-item kuesioner dapat digunakan untuk penelitian. Uji reliabilitas menggunakan metode pendekatan *Spearman Brown*, dengan hasil analisis, pada kolom *Guttman Split-Half Coefficient*, menunjukkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini di nyatakan reliabel karena nilai indeks reliabilitas instrumen sebesar 0,950.



Uji statistik pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan dua variabel bebas. Analisis menggunakan program SPSS versi 12.00. Hasil pengujian menunjukkan hubungan antara kinerja dengan kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki korelasi yang signifikan. Kinerja dengan kepemimpinan ( $X_1$ ) koefisien korelasinya adalah 0,871 dan signifikansinya 0,000. Kinerja dengan kepuasan kerja ( $X_2$ ) koefisien korelasinya adalah 0,889 dan signifikansinya 0,000. Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) koefisien korelasinya 0,880 dan signifikansinya 0,000.

Tabel *Coefficients* menunjukkan besarnya hasil uji t dan signifikansinya. Hasil menunjukkan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) koefisien uji t = 2,312, sedangkan besarnya signifikansinya 0,029 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) signifikan. Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) koefisien uji t adalah 3,199 sedangkan besar signifikansinya 0,004 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti pengaruh kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) mempunyai pengaruh signifikan. Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah variabel paling dominan.

Tabel ANOVA menunjukkan nilai uji F. Besarnya uji F hitung adalah 63,570 sedang besar signifikansinya 0,000. Signifikansi tabel ANOVA lebih kecil dari 0,05. Artinya nilai variabel bebas (independen) dapat menjelaskan variabel terikat (dependen). Dengan kata lain variabel nilai kepemimpinan ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) dapat memprediksi variabel kinerja (Y).

Tabel *Model Summary* menjelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian menunjukkan besarnya koefisien determinasi adalah 0,825. Artinya pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah 82,5%. Sedangkan 17,5% di pengaruhi oleh variabel lain.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Muhtar Yahya dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan kabupaten Pacitan pada bulan november 2012 sampai januari 2013. Penelitian ini menggunakan 4 variabel independen yaitu kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), budaya organisasi ( $X_4$ ) dan variabel dependen adalah kinerja (Y). Populasi pada penelitian ini sebanyak 97 orang, dan semuanya di jadikan sampel penelitian. Penelitian ini disebut penelitian populasi, karena peneliti mengamati obyek terhadap seluruh anggota sampel tanpa terkecuali. Pertanyaan pada angket terdiri dari indikator-indikator setiap variabel. Variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel motivasi ( $X_2$ ), variabel komunikasi ( $X_3$ ), variabel budaya organisasi ( $X_4$ ), variabel kinerja PNS (Y).

Hasil pengujian validitas semua butir valid karena nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,202), sehingga semua butir dalam instrumen dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir dalam instrumen dinyatakan reliabel, karena hasil hitung  $>$  dari 0,60. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa pada tabel *Model Summary* nilai R sebesar 0,985, berarti memiliki pengaruh yang kuat, sedangkan hasil R Square 0,971 berarti besarnya pengaruh variabel X terhadap Y dapat dijelaskan oleh model regresi sebesar 97,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Tabel ANOVA menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar 127,649 lebih besar apabila dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%. Hasil signifikansinya 0,015, berarti variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), komunikasi ( $X_3$ ), budaya organisasi ( $X_4$ ) secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja PNS (Y). Hasil uji t menunjukkan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) nilainya sebesar 0,142. Variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,129. Variabel komunikasi ( $X_3$ ) sebesar 0,025. Variabel budaya organisasi ( $X_4$ ) sebesar 0,135. Ke empat variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel paling dominan adalah kepemimpinan.

## B. KAJIAN TEORI

### a. MOTIVASI

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal: mencapai tujuan. Maka, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Kata-kata butuh, ingin, hasrat, dan penggerak semuanya sama dengan *motive*, yaitu asal kata dari motivasi (Robert & John, 2001:89).

Menurut Siagian (2004:138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan tindakan atau perbuatan dengan tujuan tertentu.

Munandar (2001:29) motivasi kerja merupakan mendorong pegawai untuk berperilaku disiplin, karena pegawai yang termotivasi dalam bekerja akan menjadi rajin masuk dalam meningkatkan kinerjanya. Adanya kebutuhan pada manusia ini menimbulkan dorongan dalam diri manusia untuk bertindak mencapai kebutuhan tersebut. Dorongan inilah yang disebut dengan motivasi. Dengan kata lain kebutuhan manusia itu sifatnya relatif atau tidak tetap dan sangat tergantung pada keadaan, ruang, dan waktu. Begitujuga pegawai kebutuhannya pun berbeda-beda dan tidak mutlak. Terpenuhinya kebutuhan yang satu, muncul tuntutan pemenuhan kebutuhan yang lain demikian seterusnya.

Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam teori Herzberg motivasi dibagi menjadi dua faktor diantaranya motivator atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik dan faktor hygiene atau yang sering disebut dengan motivasi ekstrinsik yang dipisahkan menjadi dua dimensi, dimana masing-masing dimensi mempengaruhi satu aspek yang terpisah dari kepuasan kerja. *Hygiene factor* mencegah ketidakpuasan tetapi mereka tidak mengarah ke kepuasan.

### **Motivasi Intrinsik**

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Faktor motivasional antara lain ialah:

- 1) *Achievement* (Prestasi kerja) adalah Keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- 2) *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier dibidang keuangan.
- 3) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja.
- 4) *Recognition* (pengakuan) artinya karyawan memperoleh pengakuan dari koperasi bahwa ia adalah orang berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.

### **Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Yang tergolong sebagai *hygiene factor* antara lain ialah sebagai berikut:

- 1) *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh organisasi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
- 2) *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja) adalah komunikasi antar karyawan dalam menyelesaikan tugas.
- 3) *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu karyawan terhadap karyawan variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
- 4) *Relationship with supervisor* (Hubungan dengan atasan) merupakan unsur utama dari kepuasan kerja karyawan.
- 5) Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh karyawan meliputi upah, premi bonus, dan tunjangan.

Motivasi sebagai suatu proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga atau memelihara perilaku manusia agar terarah pada tujuan. Untuk lebih meningkatkan *performance* dan sikap lebih positif, sebaiknya menggunakan dan berpusat pada faktor-faktor *motivator*. Pekerjaan seharusnya dirancang sedemikian rupa sehingga menghasilkan derajat penghargaan yang tinggi oleh kedua faktor tersebut.

Gomes (2003:171) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Penelitian yang dilakukan memberi batasan pada laporan yang tidak pernah diambil dengan mempertimbangkan potensial lainnya seperti tingkat pekerjaan seseorang dan tanggung jawab. Penelitiannya menggambarkan bahwa seorang individu puas dengan

pekerjaannya secara langsung, tergantung pada beberapa faktor motivasi yang diberikan seperti gaji, bonus, tunjangan dan keadaan lain yang memotivasi individu tersebut.

Motivasi yaitu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Motivasi merupakan bahan yang penting dan membingungkan bagi para manajer. Motivasi penting karena manajer, menurut definisi bekerja bersama dan melalui orang lain (Sabardi, 1992:135). Mereka memerlukan pemahaman tentang mengapa orang berbuat seperti yang mereka lakukan sehingga dapat mempengaruhi orang berbuat seperti yang mereka lakukan, mempengaruhi orang untuk bertindak sesuai keinginan organisasi. Motivasi di samping sangat penting, juga membingungkan karena motif (penyebab orang bertindak) tidak dapat diamati atau diukur secara langsung. ini bisa di duga dari perilaku manusia.

Mccllland dalam Agus Sabardi (1992:138) mengemukakan tiga kebutuhan manajer, yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan untuk bekerja sama (*Need for Affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*). Menurut pandangan ini, seseorang mempunyai kebutuhan dalam (*inner needs*) yang membuat mereka bersemangat, ditekan, atau termotivasi untuk mengurangi atau memenuhinya. Artinya, seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara yang akan membawa ke arah pemuasan kebutuhan mereka.

Herzberg mengemukakan faktor *hygiene* dan faktor motivasional sebagai motivasinya. Menurut Herzberg kebutuhan manusia yang mendasari motivasinya dibedakan menjadi dua golongan, yaitu:

#### Faktor *Hygiene*

- Peraturan-peraturan perusahaan dan administrasi
- Hubungan antara karyawan

- Kondisi kerja
- Teknik pengawasan
- Gaji
- Keamanan kerja

#### Faktor motivasional (motivator)

- Prestasi
- Pengakuan
- Tanggungjawab
- Pekerjaan itu sendiri
- Kemajuan dan jabatan
- Kemungkinan berkembang

Beberapa macam teori proses yang berkaitan dengan timbulnya perilaku manusia antara lain, *Equity Theory*. Teori ini memberikan tiga langkah diskripsi motivasi yaitu:

1. Evaluasi, dengan banyak mengevaluasi hubungan-hubungan sosial seperti setiap transaksi ekonomi dengan mengukur kontribusi (investasi) terhadap hasil-hasilnya (*return*).
2. Perbandingan, dengan membandingkan evaluasi diri sendiri dengan oranglain untuk mengetahui tidak hanya tentang apa yang didapat untuk diberikan tetapi juga bagaimana membandingkannya dengan apa yang diperoleh orang lain.
3. Perilaku, adalah suatu keputusan yang disadari, dievaluasi, dibandingkan, dan kemudian perilaku orang disesuaikan dengan keputusannya. Apabila seseorang punya persepsi bahwa suatu hubungan adalah wajar akan ditanggapi dengan positif, sebaliknya apabila dianggap tidak wajar akan ditanggapi negatif.

Menurut Maslow, seseorang akan terus menerus termotivasi oleh kesempatan – kesempatan untuk pemenuhan diri selama kebutuhan lainnya masih tetap terpuaskan. Berikut urutan kebutuhan dengan tingkat kepuasan lebih tinggi menurut Maslow:

- Aktualisasi diri (*Self Actualization*), Maslow memandang hal ini sebagai kebutuhan paling tinggi dalam hierarki kebutuhan. Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk menjadi orang yang dicita-citakan dan dirasakan mampu mewujudkannya. Untuk memaksimalkan potensi dan mencapai sesuatu yang didambakan. Hal lain terkait aktualisasi diri seperti keleluasaan dan otonomi kerja, pekerjaan yang kreatif dan menantang, keikutsertaan dalam pengambilan keputusan.
- Kebutuhan penghargaan (*Esteem need*), apabila orang mulai memenuhi kebutuhan mereka untuk bergaul, mereka cenderung ingin merasa berharga dan dihargai orang lain. jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kuasa, prestise, status, dan keyakinan akan diri sendiri. Selain itu tanggungjawab pada pekerjaan penting, promosi, penghargaan juga menjadi hal yang masuk dalam kebutuhan ini.
- Kebutuhan sosial (*Afiliasi*), karena manusia adalah makhluk sosial mereka membutuhkan pergaulan dengan oranglain dan ingin diterima sebagai bagian dari yang lain. Hal lain seperti rekan kerja yang bersahabat, hubungan dengan pelanggan, supervisor yang ramah.
- Kebutuhan keamanan atau rasa aman, kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk terbebas dari bahaya fisik dan rasa takut akan kehilangan pekerjaan, harta benda, dan lain lain. hal lain yang mencakup rasa aman adalah keamanan kerja, kondisi kerja, gaji layak.
- Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan dasar yang menunjang kehidupan manusia seperti makanan, pakaian, tempat tinggal, tidur, dan lain lain. Di tempat kerja kebutuhan mendasar ini seperti waktu istirahat, kenyamanan fisik, jam kerja.



Gagasan Maslow ini akan sangat membantu untuk memahami kehidupan karyawan dalam bekerja dan untuk menentukan apa yang bisa dilakukan untuk memuaskan mereka. Teori Maslow menganjurkan para manajer untuk mengakui bahwa kebutuhan yang kurang dapat secara negatif mempengaruhi sikap dan perilaku.

## TEORI ERG

Teori ini diusulkan oleh Clayton Alderfer tahun 199, pada awalnya teori ini merubah lima kategori kebutuhan Maslow menjadi tiga. Kebutuhan eksistensi – yaitu keinginan akan kesejahteraan fisiologis dan material; kebutuhan keterkaitan (*relatedness*) yaitu keinginan untuk memuaskan hubungan antar personal; dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*) yaitu keinginan akan perkembangan dan pertumbuhan psikologis berkelanjutan. Teori ini berbeda dari teori Maslow dalam hal lain yang berkaitan. Alderfer tidak mengasumsikan bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkatan yang lebih rendah harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi menjadi terpenuhi. Menurut teori ERG, tipe kebutuhan manapun atau ketiga tipe kebutuhan tersebut seluruhnya dapat mempengaruhi perilaku individu pada suatu waktu tertentu. Alderfer juga tidak mengasumsikan bahwa kebutuhan yang terpuaskan akan kehilangan dampak motivasionalnya. Lebih tepatnya, teori ERG memuat satu prinsip frustrasi-regresi yang unik, dimana menurut prinsip ini suatu kebutuhan tingkat yang lebih rendah yang sudah terpuaskan dapat terpenuhi kembali dan mempengaruhi perilaku apabila kebutuhan tingkatan yang lebih tinggi tidak dapat terpuaskan.

## TEORI DUA FAKTOR

Teori dua faktor dari Frederick Herzberg merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi-implikasi motivasional dari lingkungan kerja. Teori

dikembangkan berdasarkan jawaban dari 4000 orang terhadap pertanyaan mengenai karyawan. Ketika mereka ditanya tentang apa yang “menggairahkan mereka”, mereka cenderung untuk mengidentifikasi segala sesuatu yang berkaitan dengan sifat dasar karyawan itu sendiri. Herzberg menyebutnya sebagai faktor-faktor pemuas. Ketika mereka ditanya apa yang “membuat mereka malas”, mereka cenderung untuk mengidentifikasi hal hal yang lebih berkaitan dengan pengaturan karyawan. Herzberg menyebutnya sebagai faktor higienis.

Faktor-faktor Higienis: Sumber ketidakpuasan Karyawan

Teori dua faktor mengasosiasikan faktor-faktor hygiene, atau sumber ketidakpuasan karyawan, dengan aspek-aspek dari konteks karyawan. Mereka mengikutsertakan hal-hal seperti berikut ini:

- a) Kondisi kerja
- b) Hubungan antar-personal
- c) Administrasi dan kebijakan organisasional
- d) Kualitas teknis dan pengawasan
- e) Gaji atau upah dasar

Faktor-faktor pemuas: Sumber kepuasan karyawan

Agar benar-benar dapat meningkatkan kepuasan karyawan ditempat kerja, Herzberg menganjurkan kepada para manajer untuk mengalihkan perhatian mereka dari faktor hygiene lebih ke arah faktor pemuas. Faktor pemuas yang penting mencakup hal seperti berikut:

- a) Perasaan berprestasi
- b) Perasaan diakui

- c) Perasaan bertanggungjawab
- d) Kesempatan untuk maju
- e) Perasaan untuk mengembangkan diri

#### TEORI MOTIVASI McCLELLAND

McClelland mengidentifikasi tiga jenis kebutuhan dasar. Kebutuhan ini di klasifikasikan sebagai kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan untuk berafiliasi, dan kebutuhan untuk berprestasi. Ketiga jenis kebutuhan itu sangat relevan bagi manajemen karena ketiganya harus disadari eksistensi dan peranannya dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi.

#### b. KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi (Robert & John, 2001:98). Robbins (2006:103) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaannya membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya sehingga lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para manajer maupun pimpinan. Para peneliti yang memiliki nilai humanis yang kuat berpendapat bahwa kepuasan adalah tujuan resmi organisasi. Kepuasan tidak hanya secara negatif terkait dengan absen dan pengunduran diri, namun menurut mereka, organisasi dibebani

tanggung jawab untuk memberikan pekerjaan yang menantang dan secara intrinsik memberikan penghargaan pada karyawan.

Salah satu teori yang menjelaskan mengenai kepuasan kerja adalah teori *motivator hygiene* yang dikembangkan oleh Herzberg. Teori *motivator hygiene* sebenarnya berujung pada kepuasan kerja. Untuk mendapatkan kepuasan kerja, dalam dunia kerja kepuasan itu salah satunya dapat mengacu kepada kompensasi yang diberikan oleh pengusaha, termasuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:856) pengertian kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu dimana mereka merasa mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut Davis (2002:105) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan mereka”. Jadi kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Herzberg (2000:107) mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor yaitu faktor yang tidak merasa puas (*dissatisfier*) dan faktor orang yang merasa puas (*satisfier*) artinya ketidakpuasan dan kepuasan bukan merupakan variabel yang kontinyu. Penelitian awal Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut yaitu:

- a) Kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job konteks*) yang menghasilkan ketidakpuasan dikalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada, jika kondisi tersebut ada maka tidak perlu memotivasi karyawan.
- b) kondisi Instrinsik, isi pekerjaan (*job contact*) yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada maka tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Teori ini didasarkan pada hasil penelitian dimana ia membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu:

1. Kelompok bukan pemuas (*disatisfier*) merupakan faktor-faktor yang tidak adanya kepuasan yang terdiri dari upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur pekerjaan, mutu supervisi, mutu hubungan antar pribadi diantara rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan.
2. Kelompok pemuas (*satisfier*) merupakan faktor-faktor yang meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*) dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:202) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan

akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Kepuasan kerja tentu tidak muncul begitu saja. Ada faktor faktor yang mempengaruhi. Faktor pertama yaitu faktor organisasi yang berisi kebijakan perusahaan dan iklim kerja. Faktor kedua yaitu faktor individual atau karakteristik karyawan. Pendapat yang dikemukakan oleh Ghiseli dan Brown dalam As'ad (2004:112), mengemukakan adanya lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- a) Kedudukan (posisi), Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Selain itu perubahan dalam tingkat pekerjaan juga mempengaruhi kepuasan kerja.
- b) Pangkat (golongan), pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan) apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaannya.

- c) Umur, di nyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah merupakan umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas dengan pekerjaan.
- d) Jaminan finansial dan jaminan sosial, kedua hal ini memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.
- e) Mutu pengawasan, hubungan antara karyawan dan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian terpenting dari organisasi.

Sedang menurut Blum dalam As'ad (2004:114) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a) Faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berkreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketrentaman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar individu, persaan diberlakukan adil baik menyangkut pribadi maupun tugas.

Pendapat lain dari Gilmer (1966) dalam As'ad (2004:115) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- a) Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

- b) Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c) Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d) Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
- e) Pengawasan (Supervise). Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.
- f) Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g) Kondisi kerja. Termasuk di sini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyaliran, kantin dan tempat parkir.
- h) Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i) Komunikasi. Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j) Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, maka manager atau pimpinan organisasi harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung



untuk tercapainya kepuasan kerja tersebut. Robbins (2001:84) menyebutkan ada empat respon karyawan terhadap kepuasan kerja yaitu:

- a) Penilaian untuk tetap bertahan dalam organisasi.
- b) Tidak melakukan upaya menunggu baiknya kondisi organisasi secara pasif.
- c) Tidak melakukan upaya aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi.
- d) Tetap peduli dengan kondisi organisasi.

Dalam hal ini kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para pimpinan perusahaan, karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Menurut Umar (2000:36) dampak kerja perlu dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan seperti:

- a. Kepuasan kerja dengan produktifitas.
- b. Kepuasan kerja dengan turn over.
- c. Kepuasan kerja dengan absensi.
- d. Kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan kesehatan fisik mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja.

Selanjutnya Siagian (2000:113) menyatakan bahwa karyawan yang produktif adalah mereka yang merasa bahagian dalam kepentingannya. Dari teori sumberdaya manusia diketahui bahwa terdapat empat variabel yang menjadi indikator bahagian tidaknya karyawan dalam berkarya yaitu tingkat produktifitas yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah, tingkat perpindahan karyawan yang rendah dan kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang

dihadapi dilingkungan kerjanya. Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas, baik pada individu maupun organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Kepuasan umum yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk didalamnya kondisi kerja, jam kerja, dan reputasi instansi pemerintahan.
- 2) Hubungan karyawan, terdiri dari hubungan antarkaryawan dan wawancara personal tahunan dengan karyawan.
- 3) Remunerasi dan budaya organisasi, unsur-unsur ini seperti remunerasi dalam bentuk *benefit* dan pujian, promosi jabatan, iklim dan budaya organisasi.
- 4) *Benefit* atau imbal balik yang diterima pegawai sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan, seperti pemberian penghargaan, bonus, dan promosi jabatan.
- 5) Loyalitas karyawan, loyalitas sesungguhnya adalah kesediaan dengan sungguh-sungguh oleh karena kesadaran bahwa ada otoritas yang harus dipatuhi. Loyalitas dipahami sebagai bentuk kesetiaan dan keberpihakan seseorang di tempat ia beraktivitas. Kesetiaan mengandung pengertian bahwa seseorang telah merasakan bahwa di samping kita telah memberikan kontribusi, organisasi juga telah memberikan kompensasi.

### c. KINERJA

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan (Robbins, 2002:75). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14). Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Wahjosumidjo, 2008:43).

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah

laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

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

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Manajemen kinerja (performance management) adalah alat untuk memadukan perilaku-perilaku kerja karyawan dengan tujuan organisasional. Tidak hanya ada satu cara dalam mengelola kinerja . Adapun sistem yang dipakai, harus selaras dengan kultur dan prinsip-prinsip yang berlaku di dalam organisasi.kendatipun begitu, sebagian sistem manajemen kinerja mempunyai beberapa elemen, sebagai berikut:

- a) Mendefinisikan kinerja: sangat penting sekali mendefinisikan kinerja secara teliti sehingga menunjang tujuan-tujuan strategik organisasi. Penetapan sasaran-sasaran yang jelas bagi masing-masing karyawan adalah komponen kritis dari manajemen kinerja.
- b) Mengukur kinerja: Mengukur kinerja tidak perlu dipahami secara sempit, tetapi dapat menghasilkan juga beraneka macam jenis kinerja yang diukur lewat berbagai cara. Kuncinya adalah sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi pertengahan periode.
- c) Umpan balik dan pengarahan: untuk meningkatkan kinerja, karyawan-karyawan membutuhkan informasi (umpan balik) tentang kinerja mereka disertai dengan arahan dalam meraih tingkat hasil berikutnya. Tanpa umpan balik yang rajin, karyawan kecil kemungkinannya mengetahui bahwa perilaku tersebut tidak sinkron dengan tujuan yang relevan.

Indikator kinerja yang digunakan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Gunungkidul adalah:

#### 1. Orientasi Pelayanan

Berdasarkan UU no.25 tahun 2009 tentang pelayanan publik mendefinisikan pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga

negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Prinsip pelayanan publik (Ratminto dan Winarsih, 2007:22) harus memenuhi prinsip, yaitu: kesederhanaan, kejelasan, kepastian waktu, akurasi, keamanan, tanggungjawab, kelengkapan sarana dan prasarana, kemudahan akses, kedisiplinan, kesopanan, dan keramahan, serta kenyamanan.

## 2. Integritas

Upaya untuk menjadi orang yang utuh dan terpadu di setiap bagian diri yang berlainan, yang bekerja dengan baik dan menjalankan fungsinya sesuai dengan apa yang telah dirancang sebelumnya. Integritas sangat terkait dengan keutuhan dan keefektifan seseorang sebagai insan manusia.

## 3. Komitmen

Komitmen menurut Kamus Bahasa Indonesia: adalah suatu janji pada diri sendiri ataupun orang lain yang tercermin dalam tanggungjawab terhadap tindakan untuk melakukan, menjalankan, memasukkan, mengerjakan. Komitmen dalam keseharian diungkapkan dalam perkataan yang menyatakan sebuah kesanggupan untuk berbuat sesuatu. Komitmen mengandung unsur kontinuitas. Artinya bersedia untuk melaksanakan janji tidak hanya pada saat ini, tetapi berkelanjutan dan secara terus menerus sampai selesai.

## 4. Disiplin

Siswanto (2002:291) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hasibuan

(2005:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### 5. Kerjasama

Kerja sama adalah suatu bentuk interaksi sosial antara orang-perorangan atau kelompok manusia untuk mencapai satu atau beberapa tujuan bersama. Kerja sama timbul karena orientasi orang-perorangan dengan kelompoknya (in group) dan kelompok lainnya (out group).

#### d. Kerangka Penelitian

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71)

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Anwar (2008:13-14) adalah faktor kemampuan baik kemampuan potensi maupun kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya pegawai yang memadai secara kemampuan akan mampu mencapai kinerja dengan maksimal. Faktor lain adalah motivasi, diartikan sebagai suatu sikap pegawai terhadap situasi kerja di lingkungannya. Mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, pola kepemimpinan, kebijakan pimpinan, dan kondisi kerja.

Menurut Gomes (2003:171) mendefinisikan motivasi sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.



Menurut Robbins (2006:103) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal.

Hasil penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Novianto Utomo pada tahun 2011 dengan judul pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMPN 4 Ngawen kabupaten Gunungkidul menunjukkan bahwa dari hasil uji t variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0,543. Sedang variabel kepemimpinan sebesar 0,393.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhtar Yahya pada tahun 2012 dengan judul pengaruh kepemimpinan, motivasi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan kabupaten Pacitan menunjukkan variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan hasil sebesar 0,129. Sedang variabel yang lain sebesar 0,142 untuk variabel kepemimpinan, 0,025 untuk variabel komunikasi, dan 0,135 untuk variabel budaya organisasi. Semua faktor berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

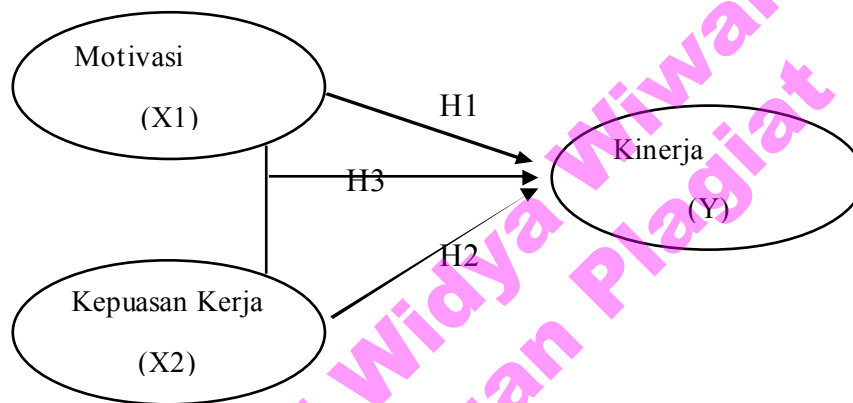
Dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan suatu motivasi dan kepuasan kerja seseorang untuk mencapai hasil kerja atau produktivitas. Dinas pariwisata, mengartikan kinerja adalah output yang diraih seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu. Motivasi mengandung "psikologis seorang karyawan yang menyebabkan timbulnya gairah, arah dan ketekunan tindakan dan tujuan yang telah ditentukan".

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu sehingga akan terjadi dinamika atau perubahan-perubahan setiap waktu yang harus diantisipasi agar tidak

berkembang ke arah hal-hal yang bersifat negatif yang merugikan instansi. Tiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan begitupula sebaliknya.

Dari uraian tersebut dapat dibangun kerangka konseptual yang merupakan hubungan dari ketiga variabel tersebut yaitu motivasi, kepuasan kerja dan kinerja, sebagai berikut:

Gambar Model Struktural



### Hipotesis Penelitian

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata

H3: Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Rancangan penelitian ini termasuk penelitian regresi (pengaruh), yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud menganalisis hubungan antar variabel. Variabel-variabel yang digunakan adalah motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja sebagaimana diungkapkan dalam hipotesis, masing-masing akan diuraikan dalam indikator yang sesuai dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan dalam instrumen pertanyaan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas.

#### B. Variabel Penelitian

##### 1. Identifikasi Variabel

Penelitian ini menguji hubungan antara 2 variabel yang terdiri dari:

- 1) Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, terdapat dua variabel independen dalam penelitian yaitu motivasi dan kepuasan kerja.

X1: Motivasi

X2: Kepuasan kerja

- 2) Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja.

Y: Kinerja Pegawai

##### 2. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdapat dua variabel bebas yang akan diteliti, yaitu motivasi dan kepuasan kerja.

### 1) Motivasi Kerja (X1)

Motivasi kerja adalah motif yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi jabatan yang dinilai atau diukur berdasarkan dimensi motivator dan faktor *hygiene*. Untuk membatasi melebarinya pembahasan sehingga tidak semua faktor *hygiene* digunakan sebagai indikator. Mengukur motivasi kerja indikator yang digunakan diantaranya:

1. *Advancement* (pengembangan diri) adalah suatu keinginan seseorang untuk mengembangkan karier dibidang keuangan.
2. *Work it self* (pekerjaan itu sendiri) adalah variasi pekerjaan dan kontrol atas metode serta langkah-langkah kerja.
3. *Recognition* (pengakuan) artinya pegawai memperoleh pengakuan dari dinas pariwisata bahwa ia adalah orang berprestasi baik diberi penghargaan, dan pujian.
4. *Company policy* (kebijakan perusahaan) adalah aturan yang ditetapkan oleh dinas pariwisata sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan.
5. *Work security* (keamanan kerja) adalah persepsi individu pegawai terhadap pegawai variabilitas nilai imbalan, mutasi wilayah, peluang pemutusan hubungan.
6. Gaji adalah imbalan finansial yang diterima oleh pegawai meliputi upah, premi, bonus, dan tunjangan.

### 2) Kepuasan Kerja (X2)

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung

tercapainya produktivitas, baik pada individu maupun organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

- 6) Kepuasan umum yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk didalamnya kondisi kerja, jam kerja, dan reputasi instansi pemerintahan.
- 7) Hubungan karyawan, terdiri dari hubungan antarkaryawan dan wawancara personal tahunan dengan karyawan.
- 8) Remunerasi dan budaya organisasi, unsur-unsur ini seperti remunerasi dalam bentuk *benefit* dan pujian, promosi jabatan, iklim dan budaya organisasi.
- 9) Benefit atau imbal balik yang diterima pegawai sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan, seperti pemberian penghargaan, bonus, dan promosi jabatan.
- 10) Loyalitas karyawan, loyalitas sesungguhnya adalah kesediaan dengan sungguh-sungguh oleh karena kesadaran bahwa ada otoritas yang harus dipatuhi. Loyalitas dipahami sebagai bentuk kesetiaan dan keberpihakan seseorang di tempat ia beraktivitas. Kesetiaan mengandung pengertian bahwa seseorang telah merasakan bahwa di samping kita telah memberikan kontribusi, organisasi juga telah memberikan kompensasi.

### 3) Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja atau pencapaian output seorang pegawai selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat menunjukkan tentang tingkat keberhasilan atau kegagalan kegiatan manajemen yang dicapai oleh pegawai dinas dalam mengelola pariwisata di kabupaten Gunungkidul. Indikator yang digunakan berdasarkan rencana kinerja tahunan Dinas pariwisata kabupaten Gunungkidul adalah:

#### 1. Orientasi Pelayanan

Prinsip pelayanan publik (Ratminto dan Winarsih, 2007:22) harus memenuhi prinsip, yaitu: kesederhanaan, kejelasan, kepastian waktu, akurasi, keamanan, tanggungjawab, kelengkapan sarana dan prasarana, kemudahan akses, kedisiplinan, kesopanan, dan keramahan, serta kenyamanan.

## 2. Integritas

Upaya untuk menjadi orang yang utuh dan terpadu di setiap bagian diri yang berlainan, yang bekerja dengan baik dan menjalankan fungsinya sesuai dengan apa yang telah dirancang sebelumnya. Integritas sangat terkait dengan keutuhan dan keefektifan seseorang sebagai insan manusia.

## 3. Komitmen

Komitmen dalam keseharian diungkapkan dalam perkataan yang menyatakan sebuah kesanggupan untuk berbuat sesuatu. Komitmen mengandung unsur kontinuitas. Artinya bersedia untuk melaksanakan janji tidak hanya pada saat ini, tetapi berkelanjutan dan secara terus menerus sampai selesai.

## 4. Disiplin

Hasibuan (2005:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

## 5. Kerjasama

Kerja sama adalah suatu bentuk interaksi sosial antara orang-perorangan atau kelompok manusia untuk mencapai satu atau beberapa tujuan bersama. Kerja sama timbul karena orientasi orang-perorangan dengan kelompoknya (in group) dan kelompok lainnya (out group).

### 3. Metode Pengumpulan Data

#### a) Jenis Data

##### 1. Data Kuantitatif

Adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu data diskrit dan data kontinum. Data diskrit adalah data yang diperoleh dari hasil menghitung atau membilang (Sugiyono, 2014:23).

Data kontinum adalah data yang diperoleh dari hasil pengukuran (Sugiyono, 2014:24). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah jumlah pegawai dinas pariwisata kabupaten Gunungkidul yang dijadikan sampel.

##### 2. Data Kualitatif

Adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar (Sugiyono, 2014:23). Data kualitatif yang dikumpulkan adalah lokasi penelitian gambaran umum dinas pariwisata, karakteristik responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin dan latarbelakang pendidikan terakhir pegawai.

#### b) Sumber Data

##### 1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data secara langsung pada subyek sebagai sumber informasi untuk data yang di cari. Sumber data primer berasal darilaporan hasil pencapaian kinerja pegawai pada akhir tahun. Dan menjadiresponden penelitian ini dengan mengisi kuesioner untuk mengetahui tentangpersepsi mereka terkait variabel yang diteliti.

##### 2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, dan tidak langsung didapatkan oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Biasanya berwujud dokumentasi atau data laporan yang sudah tersedia. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi jumlah pegawai, pencapaian hasil kerja pegawai dalam 1 tahun dan informasi lain yang didapat dari lokasi penelitian.

c) Pengumpulan Data

Dalam penelitian teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner, digunakan untuk mengukur motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

d) Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:61). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Dinas pariwisata kabupaten Gunungkidul. Jumlah keseluruhan pegawai di dinas pariwisata kabupaten Gunungkidul adalah 70 orang. Terbagi menjadi dua bagian, yakni 44 pegawai bekerja di dalam kantor dinas pariwisata dan 26 orang bekerja di luar atau langsung di obyek wisata yang ada di kabupaten Gunungkidul.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan



dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul betul mewakili (Sugiyono, 2014:62).

Menurut Roscoe dalam Sugiyono 2014:74 memberikan saran tentang ukuran sampel untuk penelitian adalah bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misal, variabel penelitian ada 3 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 3 = 30$ .

Jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 30. Jumlah ini diharapkan dapat mewakili populasi dalam penelitian ini.

#### e) Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yakni berisi daftar pertanyaan yang terperinci, logis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik penskalaannya menggunakan *Likert Scale*. Skala ini dipergunakan jika peneliti ingin mendapatkan data mengenai bobot setiap jawaban yang diberikan oleh responden. Untuk menyusun skala ini, gunakan angka ganjil seperti 1,3,5,7 dan seterusnya untuk mempermudah penentuan *mean*. Penelitian ini menggunakan skala

5. Keterangan sebagai berikut:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. N : Netral
4. TS : Tidak setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju

#### 5. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji Validitas

Konsep mengenai validitas dikenal dengan adanya validitas eksternal dan validitas internal. Pengukuran validitas eksternal berhubungan dengan hasil penelitian, sedangkan pengukuran validitas internal meliputi: validitas isi, validitas kriteria, dan validitas konstruk. Validitas eksternal menunjukkan bahwa hasil suatu penelitian secara eksternal valid sehingga dapat digeneralisasikan. Validitas internal salah satunya adalah validitas isi dengan teknik analisis *Bivariate Correlations Pearson*. Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan skor total item, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Di mana :

$r_{ix}$  = koefisien korelasi item – total (*bivariate pearson*)

$i$  = skor item

$x$  = skor total

$n$  = banyaknya subyek

## 2. Uji Reliabilitas

Konsep mengenai pengukuran reliabilitas dalam suatu penelitian berhubungan dengan dua hal: *pertama*, pengukuran reliabilitas instrumen penelitian; *kedua*, pengukuran reliabilitas indikator. Yang akan di pakai pada penelitian ini adalah metode Alpha (Cronbach's). Metode ini banyak di pakai karena rumus yang digunakan tidak terpengaruh jika varian dan kovariandari komponen – komponennya tidak sama. Metode Alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala, skor rentangan. Rumusnya:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2_{XL}}{\sigma^2_X} \right]$$

Di mana :

$\alpha$  = Cronbach's Coefficient Alpha atau reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah pecahan atau banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2_{XL}$  = total dari varian masing – masing pecahan

$\sigma^2_X$  = varian dari total skor

## 6. ANALISIS DATA

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

(Sugiyono, 2014:261)

Penelitian ini menggunakan 2 variabel dependen, yaitu motivasi dan kepuasan kerja sehingga metode pengolahan yang di gunakan adalah analisis regresi berganda dengan formula:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = kinerja pegawai Dinas Pariwisata

$a$  = konstanta dari persamaan regresi

$b_1$  = koefisien regresi dari variabel 1

$X_1$  = variabel 1 (motivasi)

$b_2$  = koefisien regresi dari variabel 2

$X_2$  = variabel 2 (kepuasan kerja)

e = kesalahan estimasi

## 2) Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara individu atau partial terhadap variabel terikat. Yaitu variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{n-r^2}}$$

Keterangan:

t = t hitung

r = koefisien regresi

n = jumlah sampel

Hasil perhitungan di bandingkan dengan tabel. Apabila t hitung > t tabel atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka variabel bebas tersebut secara partial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan apabila t hitung < t tabel atau nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas secara partial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

### b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara simultan atau bersama-sama. Digunakan rumus:

$$F \text{ hitung} = \frac{Jk (\text{regresi})/k}{Jk (\text{standar error})/(n-k-1)}$$

Keterangan:

k = variabel penelitian

n = jumlah data

Kriteria yang digunakan untuk melakukan uji F:

- 1) Jika F hitung lebih besar dari F tabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel X (bebas) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (terikat).
- 2) Jika F hitung lebih kecil dari F tabel ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) atau nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, artinya variabel X (bebas) secara simultan atau bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (terikat).

#### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya sumbangan terhadap variabel terikat. Dimana nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas (kecil). Sedangkan nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 berarti menunjukkan hampir semua informasi yang dibutuhkan mampu dijelaskan oleh variabel-variabel bebas tersebut.

## BAB IV

### PEMBAHASAN

#### A. Profil Responden

##### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Dari 30 responden yang terpilih sebagai responden di daerah penelitian, dibedakan menjadi 2 kelompok jenis kelamin yaitu responden berjenis kelamin laki – laki dan perempuan. Hasil dari pengambilan sampel responden dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Responden	Prosentase
Pria	22	73,3%
Wanita	8	26,7%
Total	30	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Hasil dari perhitungan responden berdasarkan jenis kelamin seperti terlihat dalam tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden wanita lebih banyak di banding responden pria, yakni wanita sebanyak 8 responden atau 26,7%, dan responden laki – laki sebanyak 22 responden atau 73.3%.

##### 2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Tingkat umur responden di Dinas Pariwisata yang mengisi kuesioner sangat bervariasi. Sehingga digolongkan menjadi empat kelompok umur, seperti terlihat dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Karakteristik responden berdasarkan umur

Umur	Responden	Prosentase
Kurang dari 30 tahun	2	6,6%
31 tahun – 40 tahun	8	26,7%
41 tahun – 50 tahun	14	46,7%
Lebih dari 50 tahun	6	20%
Total	30	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Hasil penggolongan berdasarkan umur pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden yang berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 2 responden atau 6,6%, responden yang berumur 31 tahun – 40 tahun sebanyak 8 responden atau 26,7%, kemudian responden yang berumur 41 tahun – 50 tahun sebanyak 14 responden atau 46,7%, dan responden yang berumur lebih dari 50 tahun sebanyak 6 responden atau 20%.

### **3. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir**

Dalam hal ini peneliti mencantumkan tingkat pendidikan umum dari masing – masing tingkat sesuai dengan yang diperoleh dalam tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

Tingkat pendidikan	Responden	Prosentase
SMA	13	43,3%
D1	0	0%
D3	2	6,6%
S1	7	23,3%
S2	8	26,8%
Total	30	100%

Sumber: Data primer yang telah dioalah

Hasil dari perhitungan responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir seperti terlihat dalam tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA 13 responden atau 43,3%, sedangkan responden dengan tingkat pendidikan terakhir D1 sebanyak 0 responden atau 0%, kemudian responden dengan tingkat pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 responden atau 6,6%, dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir S1 sebanyak 7 atau 23,3%, dan responden dengan tingkat pendidikan terakhir S2 sebanyak 8 atau 26,8%

## B. Analisis Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah bila koefisien korelasi  $r$  yang diperoleh lebih dari satu atau sama dengan koefisien di tabel nilai – nilai kritis  $r$ , yaitu pada taraf signifikan 5%, instrumen tes yang diujicobakan tersebut dinyatakan valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan perhitungan *product moment* terhadap item – item kuesioner



dengan program komputer statistik. Dasar pertimbangan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner adalah dengan membandingkan antara r hitung ( $r_{xy}$ ) terhadap r tabel. Nilai r tabel untuk penelitian ini adalah r tabel dengan  $df = 30$  pada  $\alpha = 5\%$  yaitu 0,3. Adapun hasil uji tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4  
Uji Validitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
motiv asi1	59.50	23.500	.350	.782
motiv asi2	59.47	26.395	.367	.782
motiv asi3	60.00	23.379	.436	.770
motiv asi4	59.63	23.482	.423	.772
motiv asi5	59.77	25.426	.398	.781
motiv asi6	59.57	25.426	.435	.772
kep.kerja1	59.57	23.978	.477	.766
kep.kerja2	59.23	22.668	.629	.752
kep.kerja3	59.53	23.016	.597	.755
kep.kerja4	60.03	25.206	.356	.786
kep.kerja5	59.60	25.697	.358	.776
kinerja1	59.37	26.378	.318	.779
kinerja2	59.30	27.321	.317	.789
kinerja3	59.40	26.110	.334	.778
kinerja4	59.33	25.402	.509	.769
kinerja5	59.20	25.752	.426	.773

Sumber: Data primer yang diolah(2017)

Hasil di atas menunjukkan bahwa butir – butir kuesioner dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai r hitung pada masing – masing item

lebih besar dari r tabel (0,3). Artinya seluruh butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Selanjutnya untuk mengetahui reliabilitas dari pertanyaan – pertanyaan dalam kuesioner, digunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dianggap reliabel, apabila koefisien diatas 0,6. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.5  
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	16

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel karena nilai hitung  $> 0,6$ . Sejumlah 30 pertanyaan dapat digunakan untuk penelitian karena dinyatakan reliabel.

## 3. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (independen) secara individu atau partial terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan di bandingkan dengan tabel. Apabila t hitung  $>$  t tabel atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka variabel bebas tersebut secara partial memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan apabila  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka variabel bebas secara partial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis hasil uji  $t$  adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Uji  $t$

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1(Constant)	3.085	.400		7.720	.000			
Motivasi	.217	.186	.232	.597	.029	.112	.238	.132
Kepuasan kerja	.237	.073	.534	3.262	.003	.539	.532	.528

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel *Coefficients*, menunjukkan besar *constant* sebesar 7,720 sedangkan motivasi ( $X_1$ ) 0,597 dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) 3,262. Sehingga persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,720 + 0,597X_1 + 3,262X_2$$

Keterangan

Y= kinerja pegawai Dinas Pariwisata

a = konstanta dari persamaan regresi

$b_1$  = koefisien regresi dari variabel 1

$X_1$  = variabel 1 (motivasi)

$b_2$  = koefisien regresi dari variabel 2

$X_2$  = variabel 2 (kepuasan kerja)

$e$  = kesalahan estimasi

Tabel *Coefficients* juga memberikan informasi tentang signifikansi dari koefisien regresi. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat besarnya uji t dan signifikansi. Untuk menggunakan koefisien uji t sebagai dasar menetapkan signifikansi harus menggunakan t tabel. Tabel *Coefficients* menunjukkan variabel motivasi ( $X_1$ ) dengan koefisien uji t = 0,597 sedang besar signifikansi 0,029 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti pengaruh motivasi terhadap kinerja positif dan signifikan. Koefisien uji t variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah 3,262 sedang besar signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja positif dan signifikan.

Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata dapat dilihat pada kolom *standardized coefficients beta*. Hasilnya adalah motivasi sebesar 0,232 dan kepuasan kerja 0,534. Jadi dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja adalah yang paling dominan.

## b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara simultan atau bersama-sama.

1) Jika F hitung lebih besar dari F tabel ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) atau nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel X (bebas) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (terikat).

2) Jika F hitung lebih kecil dari F tabel ( $F_{hitung} < F_{tabel}$ ) atau nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, artinya variabel X (bebas) secara simultan atau bersama-sama tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (terikat).

Hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 4.7

### Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.545	2	.272	5.562	.009 <sup>a</sup>
	Residual	1.322	27	.049		
	Total	1.867	29			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel ANOVA menunjukkan besarnya nilai F. Berdasar tabel nilai F hitung sebesar 5,562 sedang besar signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel X (bebas) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (terikat).

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya sumbangan terhadap variabel terikat. Dimana nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas (kecil). Sedangkan nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 berarti menunjukkan hampir semua informasi yang dibutuhkan mampu dijelaskan oleh variabel-variabel bebas tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.8

Uji  $R^2$

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	.540 <sup>a</sup>	.292	.239	.221	.292	5.562	2	27	.009

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, motivasi

Sumber: Data primer yang diolah (2017)

Tabel ini menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besar koefisien determinasi adalah 0,292 artinya pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat adalah 0,292 atau sebesar 29,2%.

Sedangkan sebesar 70,8% di pengaruhi oleh variabel lain. Sehingga motivasi dan kepuasan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja tetapi persentasenya sedikit.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kemampuan seseorang atas pekerjaannya terkait pengetahuan dan ketrampilan, sikap individu dalam menghadapi situasi kerja, lingkungan organisasi, dan kepemimpinan serta faktor lain.

**STIE Widya Wiwaha**  
**Jangan Plagiat**

## BAB V

### KESIMPULAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di kabupaten Gunungkidul. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t menunjukkan variabel motivasi ( $X_1$ ) dengan koefisien uji t = 0,597 sedang besar signifikansi 0,029 lebih kecil dari 0,05.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di kabupaten Gunungkidul. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis uji t menunjukkan koefisien variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah 3,262 sedang besar signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05.
3. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di kabupaten Gunungkidul. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis uji F menunjukkan tabel nilai F hitung sebesar 5,562 sedang besar signifikansi 0,009 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel X (bebas) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y (terikat).
4. Faktor yang paling dominan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata di kabupaten Gunungkidul adalah variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat terlihat pada kolom *standardized coefficients beta*. Hasilnya adalah motivasi sebesar 0,232 dan kepuasan kerja 0,534.



## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja pegawai dinas pariwisata di kabupaten Gunungkidul, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu sebaiknya Dinas Pariwisata kabupaten Gunungkidul lebih meningkatkan faktor-faktor yang menyebabkan pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sehingga kinerja dapat meningkat.
2. Motivasi kerja juga memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pariwisata di Kabupaten Gunungkidul. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang untuk bekerja harus mendapat perhatian agar kinerja pegawai juga meningkat.
3. Motivasi dan kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan pada beberapa faktor, diantaranya pemberian jaminan baik secara finansial, keamanan maupun sosial, hubungan antar individu baik bawahan maupun atasan, kondisi kerja, penghargaan, dan kesempatan untuk maju. Tidak hanya motivasi dan kepuasan kerja yang menjadi pendorong meningkatnya kinerja pegawai, tentu ada faktor lain yang juga harus diperhatikan agar pegawai Dinas Pariwisata dapat memberikan kinerja terbaiknya dalam melayani masyarakat khususnya di bidang pariwisata.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Jazuli. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Gama Media Offset
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Amstrong, Mischael. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- As'ad, Moh. (2001). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Davis, Gordon B. (2002). *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian I*. Jakarta: Pustaka Binamas Pressindo
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Jakarta: Indeks
- Dwiyanto, Agus. (2008). *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Gibson, James L, John M Ivancevich and James M Donnelly. (2004). *Organizational Behavior: Structure and Prozesse*. Chicago: Irwin
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. (2003). *Organisasi*. Edisi Kedelapan, Jilid 2. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Greenberg, Gerald and Baron, Robert A. (2003). *Behavior In Organizations Understanding Managing The Human Side of Work. Fifth Edition*. New Jersey: Printice-Hall. Inc
- Handoko, Hani. (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ismail MH dan Heri Setiyono. (2010). *Menuju Pelayanan Prima: Konsep dan Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik*. Malang: Averroes Press
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior (Perilaku Organisasi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L & John H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

- Muhtar Yahya. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Tanaman Pangan dan Peternakan kabupaten Pacitan*. STIE Widya Wiwaha
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press
- Novianto Utomo. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMPN 4 Ngawen kabupaten Gunungkidul*. STIE Widya Wiwaha
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suyadi. (2002). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Ravianto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Rivai, Veithzal & Moh Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sabardi, Agus. (1992). *Dasar-dasar Manajemen: dilengkapi dengan soal jawab*. Yogyakarta: BP STIE YKPN
- Saleh, Samsubar. 1990. *Statistik Deskriptif: Teori dan soal – Soal*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan AMP YKPN
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sigit, Soehardi. 2001. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pena Persada Offset
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Bagian penerbitan STIE YKPN
- Siswanto. B. Sastrohadiwiryono. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono. (2014). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Umar, Husein. (2000). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia
- Wahjosumidjo. (2008). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wiyono, Gendro. 2011. *3 In One Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN