

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
DI UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Mencapai Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi
Universitas Setia Budi



Oleh:

ALBRICI BAHY

08100189 L

**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2014

PERSETUJUAN PEMBIMBING

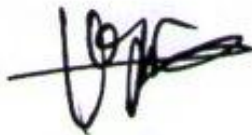
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang ujian skripsi pada :

Hari : Sabtu

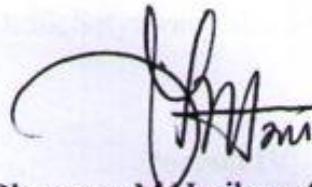
Tanggal : 10 Agustus 2014

Pembimbing I



Drs. Sugiyarmasto. MM

Pembimbing II



Dharwany.M.Hasibuan,SE,MM

Mengetahui

Kepala Program Studi SI Manajemen



Ariefah Yulandari, SE., MM

LEMBAR PENGESAHAN KELULUSAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA
KEPENDIDIKAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI
UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi pada :

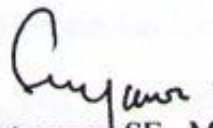
Hari : Rabu

Tanggal : 13 Agustus 2014


Penguji I

Y . Kristanto, SE., MM

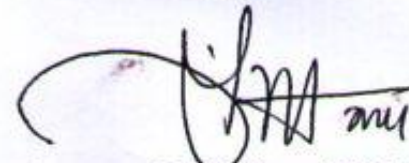
Penguji II


Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc


Penguji III


Drs. Sugiyarmasto.MM

Penguji IV



Dharwany.M.Hasibuan,SE,MM

Dekan Fakultas Ekonomi


Didik Setyawan, SE., MM., M.Sc

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Manajemen


Ariefah Yulandari, SE., MM

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA.

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Surakarta, 8 Agustus 2014



Albricy Bahy

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Tuhan adalah adil dan ia mengasihani keadilan, orang yang tulus akan memandangi wajahnya (mazmur, 11:7)

Jangan lihat masa lampau dengan penyesalan;
jangan pula lihat masa depan dengan ketakutan;
tapi lihatlah sekitar anda dengan penuh kesadaran.

Karya ini kupersembahkan kepada :

- ☞ Bapak dan Ibu tercinta
- ☞ Kakak dan adikku
- ☞ Semua saudara dan sahabat terdekatku
- ☞ Turtleku selalu dalam hati dan penyemangatku
- ☞ Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi
- ☞ Rekan-rekan kuliah angkatan 2010
- ☞ Almamaterku

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang menjadi sumber pengharapan dan kekuatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN YANG DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA**. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi.

Penelitian dan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Didik Setyawan, SE, MM., M.Se selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Bapak Drs. Sugiyarmasto, SE., MM selaku pembimbing I, yang telah memberikan pengarahan, motivasi, bimbingan serta petunjuk kepada penulis dalam menjalankan penelitian skripsi.
3. Bapak Dharwany M. Hasibuana, SE., MM selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, bimbingan, dorongan serta petunjuk kepada penulis dalam menjalankan penelitian skripsi.
4. Bapak-ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Setia Budi Surakarta yang telah memberikan petunjuk hingga selesainya penulisan skripsi ini.
5. Segenap responden yang telah bersedia memberikan jawaban guna kepentingan penelitian ini.

6. Keluargaku, terima kasih atas segala bentuk bantuan yang telah diberikan
7. Kedua orang tuaku (Bapak David Doni dan Mama Maria Lusiana Benga) atas doa, semangat serta kasih sayang yang selalu mengiringi langkahku sampai saat ini.
8. Kakak dan adik tercinta (Dominikus Doni Koli, Ade Ina Bahy) beserta semuanya atas dukungan dan doa restunya dan semuanya kalian adalah semangat aku.
9. Sahabat terbaik ku yang selau ada untuk ku dalam setiap suka dan duka Egy, Jun Dynasty, Bli Komang, Irhas.
10. Saudara-saudariku yang sudah menyemangati aku Josep Lolan, Blegar, Tono, Netral, Eman, Rasta, Kristian, Okto, Crespo, Marko, Nendis, Ike, Maria, Tesa, Anggita, Prisil, terima kasih atas kebersamaannya.
11. Teman-teman kuliah khususnya angkatan 2010 yang telah memberikan bantuan yang berguna bagi penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Maka untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis meminta maaf atas segala kesalahan dalam penulisan dan penyajian. Segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan penulis terima dengan rasa syukur dan senang hati.

Surakarta, 8 Agustus 2014

Penulis

SARI

Bahy, Albrici. 2014, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja di Universitas Setia Budi Surakarta*, Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Setia Budi. Pembimbing I Drs. Sugiyarmasto, SE.,MM. pembimbing II Dharwany. M. Hasibuan,SE,MM.

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Setia Budi Surakarta. Penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel penengah, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan melalui kepuasan kerja sebagai variabel penengah.

Sampel yang digunakan adalah tenaga kependidikan Universitas Setia Budi Surakarta sebanyak 60 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, pengujian hipotesis yang meliputi uji t, analisis regresi berganda dan uji F.

Hasil dari olah data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Motivasi kerja (MK) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (KPK), hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung $3,019 > 1,990$. Motivasi kerja (MK) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (KK), hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung $2,729 > 1,991$. Kepuasan kerja (KPK) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (KK), hal ini ditunjukkan oleh hasil t hitung $2,133 > 1,991$. Motivasi kerja (MK) dan kepuasan kerja (KPK) bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (KK), hal ini ditunjukkan oleh hasil F hitung $8,802 > 3,12$

Kata Kunci : Motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja, tenaga kependidikan.

ABSTRACT

Bahy, Albrici. 2014, *the influence of motivation of working Against the performance of produce educators Who mediated by job satisfaction in University Setia Budi Surakarta*, Thesis. Management Studies Program. The Faculty Of Economics. A Loyal University Of Budi. Supervisor I, Drs. Sugiyarmasto, SE., MM. Supervisor II Dharwany. M. Hasibuan, SE, MM.

This research was conducted at the University Setia Budi Surakarta. This research use the motivation of working as independent variables, job satisfaction as an intermediate variable, and dependent variable as employee performance. The purpose of this research is to examine and analyze the influence of labor motivation towards job satisfaction, test and analyze the effect of motivation of working against the performance of produce educators through job satisfaction as a mediator variable.

The sample used was a loyal University of produce educators Favor Surakarta as much as 60 respondents using a purposive sampling method. The analysis used covers test validity, reliability, hypothesis testing trials that include test t, multiple regression analysis and test F.

The results of sports data, the conclusion to be drawn as follows: work Motivation (MK) effect significantly to job satisfaction (KPK), this is shown by the results of the count of 3, 019 >1,990. Work motivation (MK) effect significantly to the performance of the employee (KK), this is shown by the results of count 2, 729 >1,991. Job satisfaction (KPK) effect significantly to the performance of the employee (KK), this is shown by the results of t count 2, 133 >1,991. Work (MK) motivation and job satisfaction (KPK) together affect significantly the performance of the employees (KK), this is shown by the results of the count of 8, 802 >3.12.

Keywords: job satisfaction, work Motivation, performance, educational personnel.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
INTISARI	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Pertanyaan Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kinerja	6
2.1.1 Definisi Kinerja	6
2.1.2 Faktor Pembentukan Kinerja	8

2.1.3 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Motivasi	11
2.2.1 Definisi Motivasi.....	11
2.2.2 Teori Motivasi.....	12
2.2.3 Penelitian Terdahulu.....	13
2.3 Kepuasan Kerja.....	15
2.3.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	15
2.3.2 Faktor dan Aspek Yang Mempengaruhi Kepuasan.....	16
2.3.3 Penelitian Terdahulu.....	20
2.4 Model Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis dan Desain Penelitian.....	22
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	23
3.2.1 Populasi.....	23
3.2.2 Sampel dan Teknik Sampling.....	23
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	24
3.3.1 Kinerja.....	24
3.3.2 Motivasi.....	25
3.3.3 Kepuasan Kerja.....	25
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Peneliti.....	26
3.4.1 Uji Validitas.....	26
3.4.2 Uji Reliabilitas.....	27
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	28

3.6 Teknik Analisis Data.....	28
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	28
3.6.2 Uji t.....	29
3.6.3 Uji f.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Deskripsi Sampel	33
4.1.1 Deskripsi Sampel Berdasarkan Masa Kerja.....	33
4.1.2 Deskripsi Sampel Berdasarkan Pendidikan.....	34
4.2 Hasil Penelitian.....	34
4.2.1 Uji Instrumen.....	34
4.2.1.1 Uji Validitas.....	35
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	37
4.2.2 Uji Hipotesis.....	39
4.2.2.1 Regresi Linear.....	39
4.2.2.2 Uji t.....	40
4.2.2.3 Uji f.....	47
4.3 Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Ditribusi Frekuensi Sampel Menurut Masa Kerja.....	33
Tabel 4.2 Ditribusi Frekuensi Sampel Menurut Pendidikan.....	34
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja.....	36
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 4.7 Hasil uji t hitung.....	42
Tabel 4.8 Hasil Uji t Secara Ringkas.....	43
Tabel 4.9 Hasil uji F hitung.....	47
Tabel 4.10 Hasil uji F secara ringkas.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian.....	21
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Uji t.....	30
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Uji f.....	31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penelitian tentang kinerja karyawan masih menjadi kajian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, dimana kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur perkembangan perusahaan barang maupun jasa. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pendapatan, motivasi, tingkat stress, kompensasi, desain pekerjaan, keperilakuan, komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja (Dessler, 2007).

Dalam penelitian ini pembentukan kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja, karena motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka karyawan akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerja akan meningkat. Ada beberapa hal yang menghubungkan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, terutama reward. Dalam hal ini bila pegawai menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya, dan puas, pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar (Prabu, 2005).

Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

Kepuasan kerja merupakan penilaian perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya (Koesmono, 2005). Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan bekerja. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Koesmono, 2005).

Salah satu bentuk perusahaan yang bergerak dalam perusahaan jasa adalah lembaga atau instansi pendidikan. Lembaga atau instansi pendidikan merupakan suatu institusi, media, forum, atau situasi dan kondisi tertentu yang memungkinkan terselenggaranya proses pembelajaran baik secara terstruktur maupun secara tradisi yang telah diciptakan sebelumnya dan mempunyai visi, misi dan tujuan. Tujuan utama dari lembaga atau instansi pendidikan adalah memberikan pelayanan pendidikan, yang mana konsumennya adalah pelajar sebagai sumber pendapatan dalam membiayai kebutuhan operasional lembaga atau instansi pendidikan dan karyawannya. Oleh karena itu perlu adanya manajemen sumber daya manusia didalam sebuah instansi pendidikan agar dapat mengelola sumber daya secara baik, agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya dan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan instansi atau lembaga pendidikan.

Dari latar belakang diatas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja di Universitas Setia Budi Surakarta”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yakni motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :
Bagaimana meningkatkan kinerja tenaga kependidikan yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.3. Pertanyaan Penelitian

Di dalam penelitian, masalah dapat didefinisikan sebagai pertanyaan-pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui kegiatan penelitian. Pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan?
4. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan.
3. Untuk menguji pengaruh kepuasan terhadap kinerja tenaga kependidikan.
4. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

1.5. Manfaat penelitian

1. Teori

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang mengenai kinerja dan sebagai sumbangan pengetahuan kepada penelitian

lain tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja.

2. Praktek

Diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dari instansi pendidikan Universita Setia Budi sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian motivasi yang diharapkan menciptakan kepuasan pegawai dan selanjutnya meningkatkan kinerja