

MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN PROFESIONALISME SUMBER

DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Studi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

DPMPTSP Kota Surakarta)

PROPOSAL PENELITIAN



Disusun oleh :

IKA AGUSTIN
NIM. 2018020129

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM BATIK

SURAKARTA

2021

PROPOSAL PENELITIAN

**MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN PROFESIONALISME SUMBER
DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
DPMPTSP Kota Surakarta)**

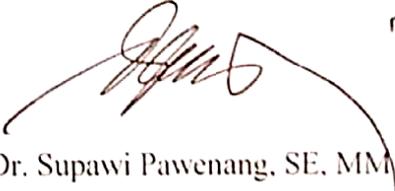
Diajukan oleh :

IKA AGUSTIN
NIM. 2018020129

Pada tanggal 28 September 2021

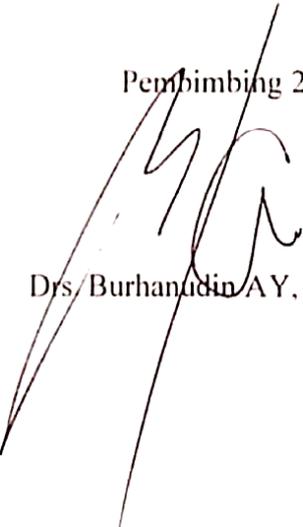
. Telah disetujui :

Pembimbing 1



Dr. Supawi Pawenang, SE, MM

Pembimbing 2



Drs. Burhanudin AY, MM.

Mengetahui.



Fithri Setya Marwati, SE., MM
NIDN. 0603088405

A. Judul

Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta)

B. Latar Belakang

Pelayanan Publik di Indonesia memiliki kecenderungan penilaian dimasyarakat dalam kategori lamban, *inefisien*, dan *inefektifitas* sehingga masih lekat dengan stigma *negative* (Deni, 2018). Buruknya kinerja pemerintah pada birokrasi pelayanan publik yang disebabkan oleh tidak berorientasi pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia. Dari buruknya kinerja pemerintah tersebut masyarakat dirugikan haknya memperoleh kinerja prima dari aparat birokrasi pelayanan publik.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi. Sumber Daya manusia perlu dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Tidak hanya sumber daya manusia saja, kinerja merupakan variabel tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dengan sistem pemerintahan yang lebih mengarah dalam kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan fungsi unit kerja. Dengan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dapat dijadikan pertimbangan untuk mengukur kinerja karyawan. Berdasarkan penilaian kerja pegawai dapat diketahui kinerja organisasi tersebut sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atau perlu pembenahan sehingga tujuan akan tercapai serta

dapat berperan sebagai umpan balik bagi pegawai tentang kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya. Kinerja Sumber Daya Manusia yang tinggi mampu menentukan keberhasilan perusahaan (Rosita, 2019).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan diantaranya motivasi, kepuasan kerja dan profesionalisme (Hustia, 2021). Karyawan harus mempunyai motivasi atau dorongan dari luar untuk melaksanakan sesuatu. Motivasi akan menjadikan pegawai semakin bersemangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerja, sehingga bisa membuat perusahaan mencapai tujuannya. Perlunya perbaikan dan peningkatan pemberian motivasi terhadap pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta hal itu diketahui dengan kecenderungan dalam lingkup pekerjaan maupun saling kerja sama antar pegawai.

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada persepsinya tentang kesesuaian atau pertentangan antara keinginan dengan kewajiban tugas yang diterima dari pekerjaannya. Seseorang akan merasa lebih puas, apabila menyukai pekerjaannya dan secara tidak langsung kinerja yang didapat akan menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan Seo et.al (2020) Manajemen organisasi yang baik tidak hanya memberikan gaji yang memadai bagi pegawainya, dikarenakan motivasi dan kepuasan kerja pegawai bukan hanya kebutuhan finansial semata, dorongan psikologis juga dibutuhkan untuk

meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas yang disediakan perusahaan yang diterima pegawai juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Munculnya ketidakpuasan kerja sangat dirasakan oleh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Fasilitas yang belum memadai seperti tidak tersedianya kantin yang membuat pegawai mencari tempat makan diluar area kantor yang berdampak pada berkurangnya jam istirahat pegawai.

Sikap profesionalisme wajib dimiliki oleh setiap sumber daya manusia agar dapat mengoptimalkan ilmu pengetahuan, waktu dan tenaga (Rosita, 2019). Pegawai sangat dianjurkan untuk bisa memiliki sikap profesionalisme agar bisa mengoptimalkan skill, waktu, ilmu pengetahuan, tenaga dan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan bidangnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Aisyah et.al 2017). Kualitas sumber daya yang baik dan sikap profesionalisme pada pegawai merupakan salah satu unsur meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas maupun aturan yang ada. Terbatasnya jumlah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Surakarta yang memiliki keahlian sesuai dengan bidangnya, tetapi pegawai selalu dituntut untuk memberikan pelayanan atau kinerja yang baik selain itu berdampak pada minimnya skill dan ilmu pengetahuan pada pegawai.

Unit Pelayanan Terpadu (UPT) merupakan salah satu solusi Pemerintah Kota Surakarta untuk mengatasi permasalahan-permasalahan pelayanan publik. Kota Surakarta merupakan kota dengan masyarakat atas

pelayanan publik yang tinggi sehingga sangat membutuhkan peran pemerintah untuk mengkoordinirnya. Pelayanan yang diberikan meliputi layanan perijinan dan non-perijinan yang prima dan satu pintu dengan segala kemudahan, biaya yang transparan, serta ketepatan waktu penyelesaian. Dengan adanya pemanfaatan sistem informasi dan teknologi yang memadai, data yang disimpan dapat disajikan dengan cepat, tepat dan akurat.

Berdasarkan uraian di atas dan masih minimnya penelitian tentang kinerja pegawai pada DPMPTSP Kota Surakarta peneliti bermaksud untuk fokus melakukan penelitian lebih jauh mengenai Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Profesionalisme Karyawan terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta)

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi, Kepuasan kerja dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta?

3. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta?
4. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta?

D. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Sehingga penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta.

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan disampaikan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepuasan kerja dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis ataupun praktis. Berikut manfaat penelitian :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta, serta diharapkan sebagai pengembangan ilmu tentang sumber daya manusia, khususnya mengenai peningkatan kemampuan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi pedoman perusahaan untuk mendukung, memotivasi pegawai dan menciptakan kepuasan kerja didalam meningkatkan kinerja dengan menumbuhkan jiwa profesionalisme terhadap perusahaan.

G. Tinjauan Teori

1. Kinerja

Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*. *Performance* juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ untuk kerja/penampilan kerja. Sedangkan menurut Daryanto (1997: 368) Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan maupun kemampuan kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron yang dikutip oleh Wibowo, 2010: 7)

Menurut Dahlan (2018: 54) secara garis besar kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Penulis dapat menyimpulkan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

2. Motivasi

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal (Hasibuan,2003). Motivasi kerja semakin penting karena manajer memberikan pekerjaan kepada bawahannya agar dapat dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh sesuatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja (Fuad Mas''ud, 2002). Menurut Robbins (2012) motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi dalam pada diri seseorang akan menunjukkan suatu perilaku yang diarahkan pada suatu tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Teori motivasi menurut A.H. Maslow dalam Maslow's Need Theory, menyatakan bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang, yaitu :

1. *Fisiologis* : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan : mencakup factor penghormatan diri seperti harga dan prestasi serta factor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri : dorongan untuk menjadi seseorang yang sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuh diri.

Dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan motivasi adalah hal yang menyebabkan seseorang untuk melakukan kegiatan secara antusias agar dapat tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam pekerjaan 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. Hasibuan (2005: 202). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu:

a. Faktor Psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap

terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketentraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

b. Faktor Sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor Fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor Finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

Penulis dapat menyimpulkan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan terhadap pekerjaan atau lingkungan pekerjaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4. Profesionalisme

Menurut Siagian (2009: 163) profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Menurut Ahmad Tafsir profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Menurut Ajib Rakhmawanto (2017) profesionalisme pegawai dalam sebuah organisasi sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan yang tercermin melalui perilaku sehari-hari. Kemampuan menunjukkan potensi dalam melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Sedangkan profesional dalam pendekatan sistem merit mengandung persyaratan kompetensi (pengetahuan, keahlian, pengalaman), kualifikasi (pendidikan, pelatihan), kinerja (target, pencapaian), kompensasi (kebutuhan, *external equity*) dan disiplin.

Beberapa ciri profesionalisme menurut Anoraga (2009) sebagai berikut:

1. Profesionalisme menghendaki sifat mengejar kesempurnaan hasil, sehingga dituntut untuk mencari peningkatan mutu.
2. Profesionalisme memerlukan kesungguhan dan ketelitian kerja yang hanya dapat diperoleh melalui pengalaman dan kebiasaan.
3. Profesionalisme menuntut ketekunan dan ketabahan, yaitu sifat tidak mudah puas atau putus asa sampai hasil tercapai.

4. Profesionalisme memerlukan integritas tinggi yang tidak tergoyahkan oleh “keadaan terpaksa” atau godaan iman seperti harta dan kenikmatan hidup.
5. Profesionalisme memerlukan adanya kebulatan fikiran dan perbuatan, sehingga terjaga efektivitas kerja yang tinggi.

Penulis dapat menyimpulkan profesionalisme adalah suatu komitmen untuk meningkatkan dan mengembangkan strategi-strategi profesionalnya sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya.

H. Penelitian yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dikemukakan adalah :

No.	Judul, Nama, dan Tahun Penelitian	Metodologi	Hasil/temuan (Kesimpulan Jurnal)
1.	Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Factor Pendukung Peninkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember . Aisyah Merisa Fajar, et.al. 2017	Rancangan penelitian yang digunakan explanatory research . Sumber data diperoleh dari wawancara dan peyebaran kuesioner. Populasi 150 karyawan tetap PDAM kabupaten Jember. Sampel 75 orang Karyawan. Metode sampling menggunakan	- Kualitas SDM berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM yang baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel, dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan yang lainnya. - Profesionalisme kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Hal ini membuktikan bahwa

		<p>simple random sampling atau sampel acak dengan cara menggunakan undian/lotre dari nama-nama karyawan . Metode analisis data adalah regresi linier berganda.</p>	<p>adanya profesionalisme kerja yang berprinsip pada efektif dan efisien, berintegritas dan konsekuen maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Komitmen dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Jember. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen karyawan didalam bekerja memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2.	<p><i>The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction</i></p> <p>Thoni Setyo, et.al 2017</p>	<p>Metode dengan studi penjelasan mendekati. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji SEM-PLS dan Sobel untuk uji variabel mediasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya, penerapan model kepemimpinan transformasional di Hotel Kartika Graha Malang tidak berperan dalam mendorong upaya peningkatan kinerja pegawai. - Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. artinya, penerapan model Motivasi kerja di Hotel Kartika Graha Malang berperan dalam mendorong upaya peningkatan kinerja pegawai. - Transformasional kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Itu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di Hotel Kartika Graha Malang sesuai dengan keinginan karyawan dan mampu menciptakan rasa kepuasan

			<p>dengan mereka bekerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja . artinya, dengan meningkatnya motivasi kerja maka akan diikuti dengan meningkatnya motivasi kerja sehingga akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan kerja di Hotel Graha Malang. - Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. artinya, bahwa ketika karyawan merasa puas maka secara otomatis akan mempengaruhi kinerja karyawan dan tujuan Hotel Graha Malang. - Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menengahi antara tranformasional kepemimpinan dan karyawan dan menunjukkan bahwa transformasional memiliki efek pada kinerja karyawan jika didukung oleh pekerjaan kepuasan karyawan Hotel Kartika Graha Malang. - Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam mediasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. hal ini menunjukkan bahwa motivasi keja berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika didukung oleh kepuasan kerja karyawan hotel Kartika Graha aadalah baik dan tepat.
3.	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber daya	Penelitian ini menggunakan pola eksplanasi. Populasi 44	- Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja

	<p>Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una</p> <p>Rosida P.Adam Rismanto dan Bakri.</p> <p>2017</p>	<p>pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Tojo Una-Una. Teknik sampling jenuh, penentuan sampel semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda.</p>	<p>pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. - Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una. - Pengembangan SDM berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una.
4.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar</p> <p>Ma'ruf dan Ummul Chair</p> <p>2020</p>	<p>Jenis data yang digunakan yaitu data primer, data sekunder sedangkan sumber data diperoleh dari data internal dan data eksternal. Teknik pengumpulan data dengan penelitian kepustakaan, wawancara observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. nirha Jaya Tehnik yang ditaksir 83 orang. Metode analisis data pada</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pada analisis linier sederhana di peroleh persamaan $Y = 9,186 + 0,590 (X)$, hal ini diasumsikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 point pada variable motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,590. - Tingkat hubungan antara pemberian motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik dapat dilihat pada hasil koefisien korelasi sebesar 0,610 nilai ini menunjukkan bahwa antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan tingkat presentase koefisien determinasi sebesar 37,2% yang berarti bahwa pengaruh motivasi

		penelitian ini menggunakan uji instrument dan uji statistic.	<p>kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik adalah sebesar 37,2%</p> <p>- Untuk pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan $6,920 \geq t$ tabel 1.667 dengan tingkat signifikan $0,000 \geq 0,05$ (5%), maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.</p>
5.	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan <i>WFO</i> Masa Pandemi</p> <p>Anggraeny Hustia</p> <p>2020</p>	<p>Sampel menggunakan teknik Cluster Random Sampling sebanyak 74 karyawan dari 280 karyawan PT. CS2. Data yang digunakan menggunakan data primer dan sekunder uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda, uji F, Uji t dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis penelitian asosiatif.</p>	<p>- Pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan <i>WFO</i> dimasa pandemic (kasus pada PT.CS2 Pola Sehat Palembang)</p> <p>- Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan <i>WFO</i> dimasa pandemic (kasus pada PT.CS2 Pola Sehat Palembang)</p> <p>- Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan <i>WFO</i> dimasa pandemic (kasus pada PT.CS2 Pola Sehat Palembang)</p> <p>- Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan <i>WFO</i> dimasa pandemic (kasus pada PT.CS2 Pola Sehat Palembang)</p>
6.	<p>Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja</p>	<p>Penelitian pendekatan kuantitatif, data primer dan</p>	<p>Motivasi dan kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan</p>

	<p>karyawan pada PT.XYZ</p> <p>Adiyasa Ivan W. Nikolas dan Windayanti</p> <p>2019</p>	<p>sekunder, populasi dan sampel karyawan divisi PT.XYZ, teknik pengambilan sampel probability sampling, simple random sampling, teknik analisis regresi linier berganda</p>	<p>kepuasan tidak terbukti signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.</p>
7.	<p><i>The Influence Of Job Satisfaction And Motivation On The Employee Performance at PT. Era Media Informasi</i></p> <p>Anwar P. M dan Budi I</p> <p>2018</p>	<p>Menggunakan metode penelitian korelasional. Metode sampel yang digunakan metode slovin hingga 109 orang dari 150 pegawai PT, Era Media Informasi. Instrumen yang digunakan untuk menguji hipotesis, metode Analisis Regresi Linier Berganda.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan karyawan terhadap rekan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kerjasama karyawan dan kepuasan kerja itu sendiri sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja, serta kerjasama karyawan. - Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang besar terhadap kualitas kinerja, kehadiran dan kuantitas kerja. - Kepuasan karyawan terhadap rekan kerja dan motivasi secara bersamaan memiliki pengaruh yang besar terhadap kerjasama karyawan.
8.	<p><i>Motivation and Work Environment On Employee Performance</i></p> <p>Harlindah Harniati Arfan</p> <p>2021</p>	<p>Teknik menggunakan pendekatan kualitatif. Strategi sampel purposive. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi dan lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja. - Karyawan memiliki dorongan yang tinggi, yang ditunjukkan dengan ketekunan karyawan yang solid didalam melaksanakan tugas dan kewajibannya serta upaya maksimal dan intruksi kerja yang tepat untuk diikuti. - Sedangkan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan membina hubungan

			<p>positif dengan rekan kerja, menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menyediakan fasilitas kerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja karyawan lebih baik ditunjuka dengan kemampuan memelihara dan menggunakan peralatan kantor, yang hubungan anytara motivasi dan lingkungan kerja..
9.	<p>Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>Hasmalawati, Nur</p> <p>2018</p>	<p><i>Explanatory research</i>, populasi dan sampel Kader TB-HIV, pengumpulan data menggunakan kuesioner</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$. Nilai <i>R Square</i> 0,313 menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 31% sedangkan sisanya 69% dipengaruhi oleh variabel lain. - Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Tetapi ketika diuji secara bersamaan, variabel kualitas kehidupan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikasi $0,000 < 0,05$ dan nilai <i>R Square</i> sebesar 32%, sedangkan sisanya 68% dipengaruhi variabel lain.
10.	<p>Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Syariah, Tbk KCP Simpang Empat</p>	<p>Penelitian kuantitatif. Data primer dengan menyebarkan kuesioner. Sampel karyawan PT. BRI Syariah, Tbk KCP Simpang Empat yang berjumlah 13</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nilai signifikan variable profesionalisme adalah sebesar 0.950, karena $\text{sig. } 0.950 > \text{probabilitas } 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh profesionalisme terhadap

	Elsa Rosita 2019	orang. Instrument skala <i>Likert</i> yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data penelitian dianalisis secara statistic dengan analisis model regresi berganda dengan menggunakan program SPSS.	<p>kinerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nilai signifikan variable motivasi kerja adalah sebesar 0.012, karena nilai sig. 0.012 < probabilitas 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama atau Ha diterima. Artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. - Variable profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh F_{hitung} sebesar 10.353 dimana lebih besar dari F_{tabel} sebesar 4.10, maka dapat diartikan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh antara profesionalisme dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BRI Syariah, Tbk KCP Simpang Empat. - Uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.674 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variable profesionalisme (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dalam penelitian ini sebesar 67,4% dan sisanya sebesar 32,6% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
11.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon Nesmi Seo, et.al 2020	Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian dilakukan di PT. Telkom Kota Tomohon, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Tomohon yaitu 14 orang.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Kota Tomohon

		<p>Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling total sampling. Pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan persamaan $Y = A + BX$</p>	
12.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Zulkifli Azhar et.al</p> <p>2021</p>	<p>Metode penelitian kuantitatif dan deskriptif kualitatif. Responden penelitian ini seluruh karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Data diperoleh dari dokumentasi dan kuesioner. Setiap pertanyaan diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Pada analisis kualitatif data hasil dokumentasi dan kuesioner, dideskripsikan secara naratif. Pada analisis kuantitatif dilakukan analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi dan koefisien determinasi, uji normalitas, uji</p>	<p>Dari hasil linier sederhana kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Hal ini didukung dengan hasil perhitungan olah data yang menunjukkan bahwa :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 41,633 + 0,086X$ yang berarti bahwa jika kepuasan kerja naik satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,086 satuan. - Koefisien korelasi sebesar 0,257 yang menunjukkan pada tingkat hubungan rendah. Berarti variable kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan rendah dengan variable kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Berau - Nilai koefisien determinasi menunjukkan angka 1,5% yang berarti kepuasan kerja mempengaruhi

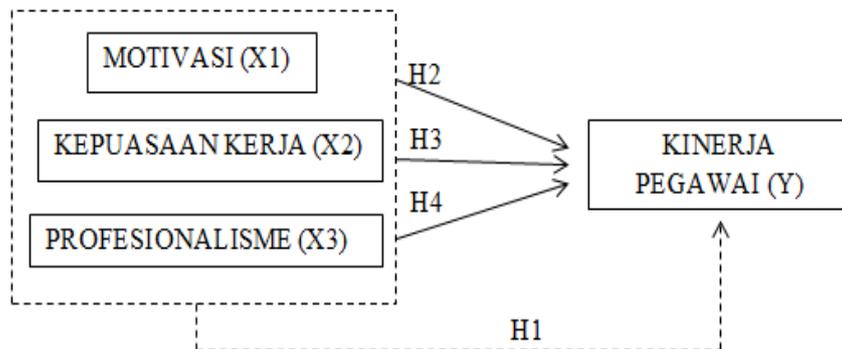
		homogenitas dan uji linieritas.	kinerja karyawan sebesar 1,5%. Adapun factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 98,5%
13.	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)</p> <p>Riski Damayanti, et.al</p> <p>2018</p>	<p>Penelitian kausal, menggunakan data kualitatif yang berasal dari kuesioner kemudian diolah menjadi data kualitatif. Populasi dan responden dalam penelitian ini adalah 40 orang yang berasal dari karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang.</p> <p>Pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana, pengujian instrument, pengujian hipotesis.</p>	<p>Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatra Selatan.</p>
14.	<p>Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening (studi kasus pada karyawan dinas pendidikan hulu sungai selatan)</p> <p>Wida Gerhana,</p>	<p>Metode sensus, jenis penelitian deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian explanatory.</p> <p>Populasi seluruh karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan yang berjumlah 76 orang dan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi atau sampling jenuh.</p>	<p>- Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Hal ini membuktikan bahwa kualitas SDM yang baik, memiliki perilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel, dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan lainnya maka akan</p>

	et.al. 2019	Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner dan melakukan studi dokumentasi.	<p>memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Hal ini membuktikan bahwa adanya profesionalisme kerja yang berprinsip pada efektif dan efisien, berintegritas dan konsekuen maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. - Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Hal ini membuktikan bahwa adanya komitmen karyawan didalam pekerjaan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. - Kualitas SDM Profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan. Kualitas SDM (X1) dan Profesionalisme (X2) pengaruhnya lebih besar terhadap Kinerja kalau melalui Komitmen organisasi.
15.	Kedisiplinan dan	Populasi	- Berdasarkan uji F, secara

	<p>Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik</p> <p>Muhammad Deni</p> <p>2018</p>	<p>penelitian seluruh pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Hilir, menggunakan Sampling jenuh, menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.</p>	<p>serentak (simultan) kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Hilir</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berdasarkan uji t kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Samsat Kabupaten Ogan Komering Hilir - Dari hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,857 berarti 85,7% variable kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variable kedisiplinan (X1), dan motivasi (X2). Sedangkan sisanya 14,3% dapat dijelaskan oleh variable-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
16.	<p><i>The effect of work motivation and climate on job satisfaction and employee performance at the Danau Toba International Hotel Medan</i></p> <p>2018</p> <p>Lamminar Hutabarat, et al</p>	<p>Jenis penelitian yang termasuk riset kausal, analisis Model Persamaan Struktural (<i>Structural Equation Model</i>) . Pengolahan data menggunakan program komputer <i>Analysis of Moment Structure</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di Hotel Danau Toba International (HDTI) Medan, dengan koefisien sebesar 0.967 (signifikan) - Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Hotel Danau Toba International Medan, dengan koefisien sebesar 1.778 (signifikan). - Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap

		(AMOS). sampel sama dengan jumlah populasi.	<p>kepuasan kerja di Hotel Danau Toba International Medan , dengan koefisien sebesar -0.035 (tidak signifikan)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Iklim kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di Hotel Danau Toba International Medan, dengan koefisien sebesar -0.097 (tidak signifikan) - Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di Hotel Danau Toba International Medan, dengan koefisien sebesar -0.799 (signifikan) - Motivasi kerja berpengaruh tidak langsung kinerja melalui kepuasan kerja di Hotel Danau Toba International Medan dengan tidak signifikan - Iklim kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Hotel Danau Toba International Medan dengan tidak signifikan
--	--	---	--

I. Kerangka Pemikiran



H2 : X1 terhadap Y menggunakan jurnal :

- a. Rosida P.Adam Rismanto dan Bakri. 2017. “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tojo Una-Una”.
- b. Ma’aruf dan Ummul Chair . 2020 . “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar”
- c. Elsa Rosita. 2019. “Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BRI Syariah, Tbk KCP Simpang Empat”.
- d. Anggraeny Hustia. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan *WFO* Masa Pandemi (Studi pada Karyawan PT. CS2 Pola Sehat Palembang)”
- e. Nesmi Seo. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomonon”

- f. Muhammad Deni. 2018. “Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik”
- g. Harlindah Harniati Arfan. 2021. “*Motivation and Work Environment On Employee Performance*”.
- h. Nikolas Ivan W.A dan Windayanti. 2019. “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ”
- i. Nur Hasmalawati. 2018. “Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”

H3 : X2 terhadap Y menggunakan jurnal :

- a. Zulkifli Azhar et.al. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau)”
- b. Riski Damayanti et.al. 2018. “ Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)”.
- c. Anwar P.M dan Budi I. 2018. “*The Influence Of Job Satisfaction And Motivation On The Employee Performance at PT. Era Media Informasi*”
- d. Jufrizen dan Ega Sandra. 2021. “*The Effect Of Organizational Justice On Employee Performance by Job Satisfaction as an Intervening Variable*”

- e. Lamminar Hutabarat, et.al. 2018. “*The effect of work motivation and climate on job satisfaction and employee performance at the Danau Toba International Hotel Medan* “
- f. Nikolas Ivan W.A dan Windayanti. 2019. “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT.XYZ”

H4 : X3 terhadap Y menggunakan jurnal :

- a. Aisyah Merisa Fajar, et.al. 2017. “Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Factor Pendukung Peninkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember” .
- b. Wida Gerhana, et.al. 2019. ”Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan) “
- c. Nanik Sulistyawati, et.al. 2016. “Pengaruh Profesionalisme Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variable Moderasi (Studi Kasus Pada SMP Negeri Se-Kecamatan Boja Kabupaten Kendal)”
- d. Elsa Rosita. 2019. “Pengaruh Profesionalisme dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.BRI Syariah, Tbk KCP Simpang Empat”

J. Hipotesis

Berdasarkan perumusan kerangka penelitian tersebut, maka hipotesis yang diambil sebagai berikut :

H₁ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta.

H₂ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta.

H₃ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta.

H₄ : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta.

K. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian,

analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2017: 8).

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Observasi

Teknik penelitian ini dengan pengamatan secara langsung dengan meneliti onyek menggunakan seluruh alat indra dari agar mendapat data untuk memperkuat penelitian. Observasi dapat dilakukan dengan tes, kuesioner, rekam gambar dan rekam suara (Istiatin, 2018: 95).

b. Kuesioner

Sejumlah pertanyaan yang tertulis yang digunakan memperoleh informasi dari responden tentang laporan pribadinya. Instrument dalam penelitian yang digunakan adalah skala *likert* merupakan salah satu cara menentukan skor. Kriteria penelitian ini digolongkan dalam 5 tingkatan penilaian dengan pilihan sebagai berikut (Istiatin, 2018: 94).

SS : Sangat Setuju, skor 5

S : Setuju, skor 4

N : Netral, skor 3

TS : Tidak Setuju, skor 2

STS : Sangat Tidak Setuju, skor 1

c. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data dengan mencari referensi dari buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang terdapat hubungan dengan masalah yang dipecahkan. (Istiatin,2018: 39).

d. Wawancara

Dialog yang dilakukan oleh pewawancara agar memperoleh informasi dari terwawancara. Peneliti melakukan dialog yang digunakan untuk menggali informasi secara langsung dengan cara melakukan interview, dengan begitu peneliti bisa mendapatkan informasi yang tidak terdapat didalam kuesioner (Istiatin,2018; 94).

3. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta atau Mall Pelayanan Publik (MPP) kota Surakarta Jl. Jend. Sudirman No. 5 Kampung Baru, Kec. Ps. Kliwon, Kota Surakarta. Waktu penelitian direncanakan selama tiga bulan yaitu dari bulan November 2021 sampai dengan bulan Januari 2022.

4. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi tersebut.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta

b. Sampel

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non- probability sampling*. Menurut Sugiono (2017: 82) *non- probability sampling* merupakan teknik dengan pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiono (2017: 85) teknik sampel jenuh adalah teknik yang penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu DPMPTSP Kota Surakarta yang berjumlah 40 orang.

5. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan	Pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan juga tanggung jawab masing-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan 	<i>Likert</i>

		masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis, maupun moral. (Prawirosentono)	6. Kerjasama Bangun (2012: 223)	
2.	Motivasi (X1)	Kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut. (Pandji Anoraga)	1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian 5. Membentuk Keterampilan 6. Tanggung Jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan Sondang P. Siagian (2008: 138)	<i>Likert</i>
3.	Kepuasan kerja (X2)	Penilaian atau cerminan dari perasaan pekerjaan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. (Umar 2000: 36)	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap rekan kerja 3. Kepuasan terhadap kondisi pekerjaan Sutrisno (2009: 82)	<i>Likert</i>
			1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral kerja positif 4. Disiplin kerja 5. Prestasi kerja Hasibuan	<i>Likert</i>

6. Uji Instrument Penelitian

No.	Variabel	Kisi-kisi
1.	Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya. b. Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan c. Dengan kemampuan yang saya miliki akan meningkatkan pelayanan pada DPMPTSP d. Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan baik e. Saya selalu berorientasi pada kualitas hasil dalam bekerja f. Saya memahami dan mengetahui prosedur dan sistem kerja g. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan keterampilan dan pengetahuan yang saya miliki
2.	Motivasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Gaji yang diperoleh sudah cukup layak dalam memenuhi kebutuhan hidup secara baik b. Hubungan kerjasama selama ini dengan pimpinan dan rekan kerja cukup baik sehingga menimbulkan kenyamanan c. Saya merasa siap jika ada pekerjaan mendadak dari atasan d. Adanya pemberian bonus/reward yang diberikan oleh atasan/perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai e. Pegawai mendapatkan pengawasan dari pimpinan agar giat bekerja dan berprestasi f. Keyakinan bekerja akan kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan baik g. Untuk meingkatkan kemampuan kerja pegawai, DPMPTSP memberikan pelatihan
3.	Kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> a. Saya melakukan pekerjaan saya karena

	Kerja	<p>sesuai dengan minat saya</p> <p>b. Gaji yang saya terima setiap bulannya setimpal dengan usaha yang saya keluarkan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepada saya</p> <p>c. Saya memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan bersahabat</p> <p>d. Fasilitas-fasilitas kantor yang menunjang aktivitas kantor memadai</p> <p>e. Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk pegawai</p> <p>f. Kebijakan perusahaan dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya</p> <p>g. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan</p>
4.	Profesionalisme	<p>a. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan</p> <p>b. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan</p> <p>c. Pegawai ditempatkan sesuai dengan potensi dalam bekerja</p> <p>d. Sebagai seorang pekerja saya mempunyai peran penting dilingkungan masyarakat</p> <p>e. Saya mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain</p> <p>f. Pekerjaan saya sangat bermanfaat terhadap masyarakat umum</p> <p>g. Sebagai seorang pegawai harus memiliki kecakapan, pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya</p>

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument (Arikunto 1998,

h.168). Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS dan dapat dilihat pada *total person correlation* (r_{hitung}).

Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka r yang diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrument dikatakan valid, apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrument dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrument dikatakan tidak valid. Nilai (r_{tabel}) dapat dihitung dengan (jumlah responden (N) – jumlah pertanyaan setiap variabel) dengan alpha 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013: 221) menyatakan bahwa Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik.

Untuk instrument yang berupa reliabilitas tersebut dinyatakan reliabel jika nilai Crobach's Alpha yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS.

7. Teknik analisis data

a. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menilai karakteristik dari data. Karakteristik tersebut dapat berupa nilai mean, median, nilai minimum, dan standar deviasi. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah pemahaman variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Uji asumsi klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas. Adapun uji tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variable terikat dan variable bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam SPSS menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov-test*.

- a) Jika nilai sig. $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal
- b) Jika nilai sig. $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas ini berguna untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Matrik korelasi variable-variabel bebas. Jika antar variable bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini mengindikasikan adanya multikolinieritas. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan VIF diatas 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan kepengamatan lain. Konsekuensinya adanya heteroskedastisitas dalam model regresi adalah penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun besar. Jika menggunakan SPSS, dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika sig. 2-tailed $>$ 0,05 artinya terjadi heterokedastisitas
- b) Jika sig. 2-tailed $<$ 0,05 artinya terjadi heterokadastisitas

c. Uji Regresi Linier Berganda

Model ini merupakan model regresi linier berganda untuk menentukan ketepatan prediksi dari keseluruhan variable bebas terhadap variable tidak bebas. Model persamaan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= <i>Intercept/Konstanta</i>
b	= Koefisien Regresi
X1	= Motivasi
X2	= Kepuasan Kerja
X3	= Profesionalisme
E	= Error / variable pengganggu

d. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara berikut :

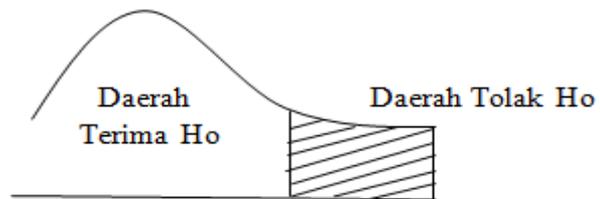
1. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variable independennya. Tingkat signifikansi yang dilakukan sebesar 5% dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n)

adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variable.

a) H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$

b) H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$

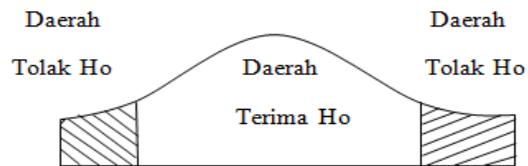


2. Uji t

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} , dengan kriteria sebagai berikut :

a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada nilai sig. 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga variable independen berpengaruh terhadap variable dependen

b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada nilai sig. 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga variable independen tidak berpengaruh terhadap variable dependen.



3. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 (R Square) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable-variabel dependen. Jika nilai R^2 berkisar antara 0 dan 1, maka semakin besar R^2 berarti semakin besar variable dependen atau bisa disebut variable independen memiliki kontribusi terhadap variable dependen dengan cukup baik demikian sebaliknya.

L. DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa, N. I. W., & Windayanti, W. (2019). Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, & Sudarsih. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, IV(1), 131–135.
- Arfan, H. H. (2021). Motivation And Work Environment On Employee Performance. *Journal Of Indonesian Scholars For Social Research*, 1(1).
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta.

- Arista, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fastfood Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(7), 1074–1087. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i7.435>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Afriyadi, C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2.
- Deni, M. (2018). Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1).
- DPMPTSP Surakarta. (2021). *Sejarah DPMPTSP Kota Surakarta*. Web DPMPTSP Surakarta. <https://dpmptsp.surakarta.go.id/>
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (edisi kedua)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Istiatin. (2018). *Metodologi Penelitian*. Uniba Press.
- Moehriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). The Influence Of Transformational Leadership and Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Journal Of Applied Management (JAM)*, 16(1).
- Rakhmawanto, A. (2017). Mengukur Indeks Profesionalitas ASN: Analisis Tujuan dan Kemanfaatan. *Jurnal Policy Brief*, 006, 2541–4267.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Sedamayanti. (2001). *Produktifitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Kota Tomohon. *Kinerja* 17, 1, 52–58.
- Siagian, S. P. (2009a). *Administrasi Pembangunan*. Administrasi Pembangunan.
- Siagian, S. P. (2009b). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT.

Rineka Cipta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.