



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (TVRI) JAKARTA”**

SKRIPSI

Damara Imam Faozi

1102015018

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR  
TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (TVRI) JAKARTA”**

SKRIPSI

Damara Imam Faozi

1102015018

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2018

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (TVRI) JAKARTA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 20 Agustus 2018

Yang Menyatakan,



(Damar Imam Faozi)

NIM 1102015018

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**JUDUL** : **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR TELEVISI REPUBLIK  
INDONESIA (TVRI) JAKARTA**


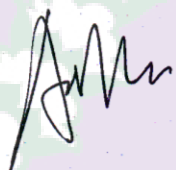
**NAMA** : **DAMARA IMAM FAOZI**

**NIM** : **1102015018**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN**

**TAHUN** : **2018**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing 1	Dr. H. Andi Sessu, M.Si.	
Pembimbing 2	Aditya Ari Wibowo, SE.MM.	 20/8/18

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

  
20/8/18

Faizal Ridwan Zamzany, SE. MM.

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR TELEVISI REPUBLIK  
INDONESIA (TVRI) JAKARTA**

yang disusun oleh :  
Damara Imam Faozi  
1102015018

Telah diperiksa dan dipertahankan didepan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 27 Agustus 2018

Tim Penguji:

Ketua merangkap anggota

(.....)

Dr. Budi Permana Yusuf, M.M.

Sekretaris, merangkap anggota :

(.....)

Dr. Bambang Dwi Hartono, M.Si.

Anggota:

(.....)

Tupi Setyowati, S.E., M.M.

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.  
HAMKA

Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

Nuryadi Widiharjono, S.E., M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Damara Imam Faozi  
NIM : 1102015018  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (TVRI) JAKARTA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 20 Agustus 2018  
Yang menyatakan,



(Damara Imam Faozi)

## ABSTRAKSI

**Damara Imam Faozi (1102015018)**

### **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR TELEVISI REPUBLIK INDONESIA (TVRI) JAKARTA**

*Skripsi, Program Strata satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.2018. jakarta.*

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan, Kinerja Karyawan

Variabel yang diteliti adalah Motivasi dan Kepuasan sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat pada kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI) Jakarta. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI) Jakarta. Sampel responden adalah 96. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, uji simultan, uji koefisien, dan koefisien korelasi determinasi. Data diolah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan bantuan SPSS 22.0. Berdasarkan hasil uji statistik  $F$  Berdasarkan tabel 4.20 dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan  $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$  yaitu,  $65,917 > 3,07$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil analisis regresi linier berganda pada variabel kinerja mendapatkan nilai konstanta 11,530, nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  motivasi sebesar 0,100, artinya jika motivasi meningkat sebesar 1 skor dengan asumsi variabel lain konstanta menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,100 pada konstanta 11,530, sedangkan koefisien regresi variabel  $X_2$  kepuasan kerja sebesar 0,623, artinya jika kepuasan kerja meningkat sebesar 1 skor dengan asumsi variabel lain konstanta menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,623 pada konstanta 11,530. Korelasi antar masing-masing variabel dengan 96 responden. Variabel motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai 0,685, maka terjadi pengaruh yang kuat, sedangkan variabel kepuasan terhadap kinerja diperoleh nilai 0,73, berarti terdapat hubungan positif kuat dan signifikan. Nilai koefisien determinasi adjusted  $R^2$  (adjusted R Square) sebesar 0,577 yang artinya variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama mampu mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 57,7%, sedangkan sisanya sebesar 42,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## ABSTRACT

**Damara Imam Faozi (1102015018)**

### **THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE TELEVISION OFFICE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA (TVRI) JAKARTA**

*Thesis, Strata one Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.2018. Jakarta.*

Keywords: Motivation, Satisfaction, Employee Performance

The variables studied were Motivation and Satisfaction as independent variables and Employee Performance as the dependent variable in the Television Republic of Indonesia (TVRI) office in Jakarta. The population in this study were employees at the Television Republic of Indonesia (TVRI) office in Jakarta. The sample of respondents was 96. The data processing and analysis techniques used were validity test, reliability test, descriptive analysis, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, multiple linear regression analysis, simultaneous test, coefficient test, and correlation coefficient of determination. . The data was processed using multiple linear regression analysis, with the help of SPSS 22.0. Based on the results of statistical tests f. Based on table 4.20 it can be seen that the significant level of  $0.000 < 0.05$  with  $F_{count} > F_{table}$  value is,  $65.917 > 3.07$  and significant value  $< 0.05$  so that  $H_0$  is rejected by  $H_a$  accepted. The results of multiple linear regression analysis on the performance variable get a constant value of 11.530, the regression coefficient variable variable  $X_1$  motivation is 0.100, meaning that if motivation increases by 1 score assuming other variables constants cause an increase in employee performance by 0.100 at a constant of 11.530, while the variable regression coefficient  $X_2$  satisfaction work is 0.623, meaning that if job satisfaction increases by 1 score assuming other variables constants cause an increase in employee performance by 0.623 at a constant of 11.530. Correlation between each variable with 96 respondents. Motivational variables on performance obtained a value of 0.685, then there was a strong influence, while the variable satisfaction with the performance obtained a value of 0.73, meaning there is a strong and significant positive relationship. The value of the adjusted  $R^2$  coefficient of determination (adjusted R Square) is 0.577, which means that the motivation variables and job satisfaction variables are jointly able to influence employee performance variables by 57.7%, while the remaining 42.3% is influenced by other factors not examined in this research.



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang cangguh ini. Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyatno, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, SE. MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
3. Bapak Faisal Ridwan Zamzany SE. MM. selaku Kepala Program Studi Manajemen.
4. Bapak Dr. H Andi Sessu, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian proposal ini.
5. Bapak Aditya Ari Wibowo, SE. MM., selaku Pembimbing II yang sudah sangat membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap karyawan dari TVRI yang sudah membantu penulis dalam mengerjakan proposal ini.
7. Kedua orang tua, keluarga, saudara yang sudah memberikan suntikan semangat bagi penulis untuk terus memperjuangkan apa yang masih harus diperjuangkan.
8. Untuk Kakak saya lia, nalendra, mecca, yang sudah memberikan motivasi
9. Serta tidak lupa saya ucapkan terima kasih kepada para sahabat Katarlas (Karang Taruna RT 11).
10. Terima kasih banyak untuk The Flams yang memberikan semangat serta dukungannya.
11. Terima kasih kepada Wartan yang memberikan fasilitas tempat awal perkuliahan dimulai.

12. Terima kasih kepada Bc, Pengkolan yang memberikan kopi disaat jenuh dan berukar pikiran tentang skripsi.
13. Terima kasih kepada Vario All Komunitas, Varionation, Vtoc, Hvc, Vario 125 Red yang sudah memberikan semangat lebih kepada penulis.
14. Terima kasih kepada mantan yang sudah memberikan harapan dan pelajarannya.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuannya.

Akhir kata, mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 20 Agustus 2018



(Damara Imam Faozi)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAKSI / INTISARI .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Permasalahan .....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Telaah Pustaka .....	18
2.2.1 Pengertian Manajemen.....	18
2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
2.2.3 Motivasi.....	20
2.2.3.1 Definisi Motivasi.....	20

2.2.3.2 Tujuan Motivasi .....	21
2.2.3.3 Jenis-jenis motivasi.....	21
2.2.3.4 Metode Motivasi kerja .....	22
2.2.3.5 Solusi-solusi Motivasi .....	22
2.2.3.6 Faktor-faktor Motivasi.....	23
2.2.4 Kepuasan Kerja .....	25
2.2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	25
2.2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	26
2.2.4.3 Indikator-indikator Kepuasan Kerja.....	27
2.2.4.4 Manfaat Kepuasan Kerja.....	28
2.2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja.....	28
2.2.5 Kinerja .....	28
2.2.5.1 Definisi Kinerja.....	28
2.2.5.2 Manfaat dan Tujuan Kinerja .....	29
2.2.5.3 Penilaian Kinerja.....	30
2.2.5.4 Indikator Kinerja .....	31
2.2.5.5 Mengukur Kinerja.....	31
2.2.5.6 Faktor-faktor Kinerja.....	32
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	33
2.4 Rumusan Hipotesis .....	34
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
3.1 Metode Penelitian .....	35
3.2 Operasionalisasi Variabel .....	35
3.3 Populasi dan Sampel .....	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	52
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	52

4.1.2	<i>Visi dan Misi Perusahaan</i> .....	57
4.1.3	<i>Struktur Organisasi Perusahaan</i> .....	58
4.2	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	63
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i> .....	63
4.2.2	<i>Uji Kualitas Data</i> .....	66
4.2.2.1	<i>Uji Validitas</i> .....	66
4.2.2.2	<i>Uji Reabilitas</i> .....	68
4.2.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	70
4.2.3.1	<i>Uji Normalitas</i> .....	70
4.2.3.2	<i>Uji Heteroskedastisitas</i> .....	72
4.2.3.3	<i>Uji Multikolinearitas</i> .....	73
4.2.3.4	<i>Uji Autokorelasi</i> .....	74
4.2.4	<i>Analisis Deskriptif</i> .....	75
4.2.5	<i>Uji Koefisien Regresi (Uji t)</i> .....	81
4.2.6	<i>Uji Hipotesis Simultan (Uji F)</i> .....	82
4.2.7	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i> .....	83
4.2.7.1	<i>Regresi Linear Berganda</i> .....	83
4.2.7.2	<i>Koefisien Korelasi</i> .....	85
4.2.7.3	<i>Koefisien Determinasi</i> .....	86
4.3	Pembahasan Umum.....	87
<b>BAB V PENUTUP</b>		
5.1	Kesimpulan .....	89
5.2	Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>		
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>		

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.1	Presentase Kinerja Karyawan .....	5
2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	12
3.1	Definisi Operasional Variabel .....	36
3.5	Bobot Nilai Skala Likert .....	40
3.6	Kriteria Persentase Tanggapan Responden .....	44
3.8	Interpretasi Koefisien Korelasi .....	49
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	63
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	64
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
4.5	Uji Validitas Motivasi.....	66
4.6	Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	67
4.7	Uji Validitas Kinerja .....	68
4.8	Hasil Uji Realibilitas .....	68
4.11	Hasil Uji Normalitas.....	71
4.12	Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
4.13	Hasil Uji Autokorelasi.....	74
4.15	Jawaban Pegawai Terhadap Variabel Motivasi.....	76
4.16	Jawaban Pegawai Terhadap Variabel Kepuasan.....	78
4.17	Jawaban Pegawai Terhadap Variabel Kinerja.....	80
4.18	Hasil Uji Statistik (Uji t).....	81
4.19	Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	83
4.20	Hasil Uji Analisa Regresi Linear Berganda.....	84
4.21	Uji Koefisien Korelasi.....	86
4.22	Uji Determinasi.....	87

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.3	Kerangka pemikiran teoritis .....	33
4.1	Struktur organisasi .....	58
4.2	Normal P - Plot .....	70
4.3	Grafik Scatterplot .....	72

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Motivasi .....	3/45
2.	Data Kuesioner Variabel Motivasi.....	8/45
3.	Data Kuesioner Variabel Kepuasan kerja .....	11/45
4.	Data Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan.....	14/45
5.	Hasil SPSS .....	17/45
6.	Tabel Distribusi t.....	27/45
7.	Tabel Distribusi f.....	27/45
8.	Tabel Distribusi r.....	31/45
9.	Surat Tugas .....	41/45
10.	Surat Keterangan.....	42/45
11.	Catatan Konsultasi .....	43/45



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia pertelevisian Indonesia kian berkembang dengan tumbuhnya berbagai stasiun televisi mulai dari tingkat regional sampai nasional yang saling bersaing memenuhi ruang publik. Ketika stasiun swasta berlomba dalam meningkatkan *rating* melalui program yang variatif dan kreatif. Sebagaimana yang terdapat dalam pasal 4 PP No. 13 tahun 2005 tentang Televisi Republik Indonesia (TVRI), bahwa TVRI memiliki tugas sebagai memberikan pelayanan informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol dan perekat sosial, serta melestarikan budaya bangsa untuk kepentingan seluruh lapisan masyarakat melalui penyelenggaraan penyiaran televisi yang menjangkau seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kedudukan Televisi Republik Indonesia (TVRI) ditegaskan dalam kelahiran UU No. 32 tahun 2002 tentang penyiaran. Sumber daya manusia sering disebut sebagai human resource, tenaga atau kekuatan manusia (energi atau power). Sumber daya juga disebut sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu merefresh kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut.

Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara *kontinu* dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan yang dimilikinya. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas. Karyawan dalam suatu organisasi memiliki kemampuan yang beragam, dilihat dari sektor-sektor ataupun divisi yang ditempatinya.

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik dan rajin, setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat di anggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang akan menjadi keinginannya.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan

dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. (Handoko, 2012:74).

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. (Ricahard, Robert dan Gordon, 2012:163).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum suatu individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan hal serupa lainnya. (Robbins, 2012:283).

Sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. (Mila Badriyah, 2015:310)

Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. (Samsudin , 2013:56).

Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. (Edwin B. Flippo dalam Hasibuan , 2010:169).

Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat di anggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Permasalahan yang terjadi di dalam kantor TVRI karyawan yang semakin menurun atau tidak ada kenaikan yang cukup signifikan. Semakin turunnya kinerja atau tidak adanya kenaikan yang cukup signifikan bisa dilihat dari table 1.1 selama kurun waktu lima tahun terakhir.

Hasil pengukuran tersebut dapat dilihat pada table di bawah ini :

**Tabel 1.2**  
**Persentase Kinerja Karyawan Pada Kantor Televisi Republik Indonesia**  
**(TVRI)**  
**Periode 2013 – 2017**

<b>Tahun</b>	<b>Persentase Kinerja Karyawan (%)</b>
<b>2013</b>	<b>95,7%</b>
<b>2014</b>	<b>95,5%</b>
<b>2015</b>	<b>94,3%</b>
<b>2016</b>	<b>93,7%</b>
<b>2017</b>	<b>93,2%</b>

*Sumber : Kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI), 2018*

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI) masih belum berjalan dengan optimal. Maka diketahui dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017 mengalami penurunan secara perlahan dan tidak menunjukkan kenaikan yang signifikan. Hal inilah yang kiranya membuat fungsi manajemen harus mempertimbangkan secara lebih mendalam dalam rangka pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan. Permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawan Kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI) Jakarta. Apakah karyawan karyawan merasa puas dengan kondisi gedung kantor yang sudah tua, penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, absensi yang kadang *error*, kantin yang kurang luas, ketidakcocokan antara rekan kerja dalam satu divisi, perbedaan pendapat dalam rekan kerja, adanya keegoisan dari rekan kerja yang menyebabkan motivasi dari karyawan ini menurun sehingga kepuasan kerja

karyawan tidak tercapai. Adanya karyawan yang terlambat masuk kantor. akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Kepuasan kerja dan motivasi kerja juga akan diteliti apakah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan salah satu aspek pengukuran untuk menilai hasil dari suatu pekerjaan karyawan di organisasi. Penilaian kinerja dapat membantu organisasi, dengan adanya umpan balik dari atasan, teman divisi dan penilaian dari di sendiri seorang karyawan dapat mengukur seberapa besar kinerja yang di berikan untuk organisasi. (Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, 2013)

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. (Rivai, 2013)

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri. Pada titik tertentu

mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspos oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Memperhatikan hal tersebut, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI)”**

## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah***

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelaksanaan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di Televisi Republik Indonesia (TVRI) ?
2. Apakah kepuasan berpengaruh pada kinerja karyawan di Televisi Republik Indonesia (TVRI) ?
3. Apakah pelaksanaan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di Televisi Republik Indonesia (TVRI) ?

### ***1.2.2 Pembatasan Masalah***

Berdasarkan pada identifikasi masalah dalam permasalahan ini, maka perlu adanya pembatasan masalah. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka batasan-batasan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI).

### **1.2.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI)?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI)?
3. Apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI)?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang telah diidentifikasi, maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui motivasi karyawan pada kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI)
2. Untuk mengetahui kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI)
3. Untuk mengetahui motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Televisi Republik Indonesia (TVRI)

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Sebagai penerapan teori yang di pelajari selama di bangku kuliah dengan keadaan nyata yang ada di lingkungan kerja serta dapat dijadikan referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

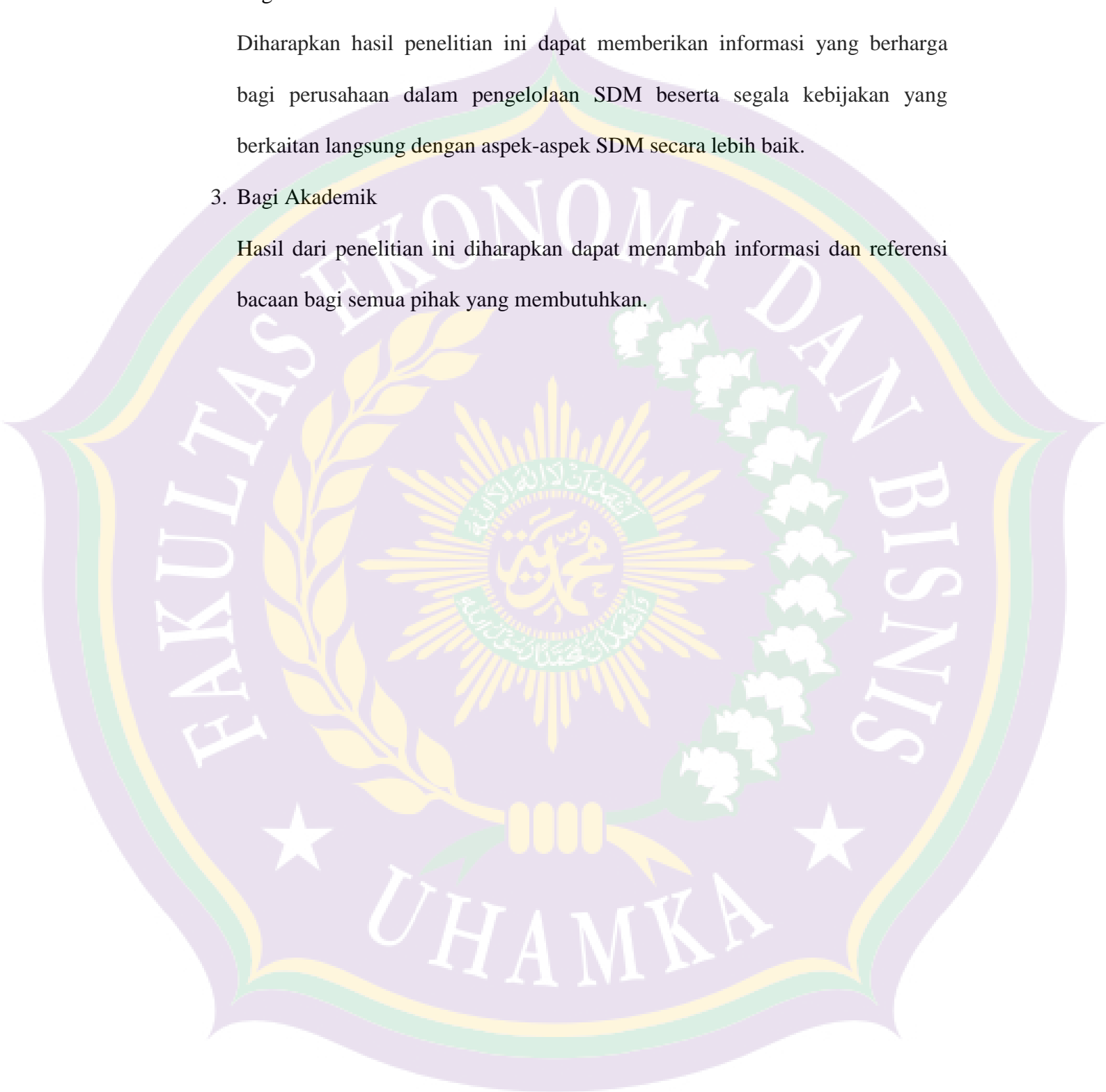


## 2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

## 3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahsan, Nilufar, et al. "A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study." *European journal of social science* 8.1 (2009): 121-131.
- Andriyana, A. (2016). Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan pada Supermarket Kaisar Cabang Siantan. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 1 (1).
- Anwar Prabu, Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Badan koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vo. 3, No. 6, Desember 2005.
- Arikunto, Suharsimi, (2006), *Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktik*, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, (2001), *Psikologi Industri (Edisi Ketujuh, Cetakan Kedua)*, Yogyakarta : Liberty.
- Aziri, B. (2008). *Menaxhimi i burimeve njerezore, Job Satisfaction, Job Performance, and effort: A Reexamination Using Agency Theory*, *Journal of Marketing*, January, Vol. 70, pp. 137-150.
- Bazan, Kathryn. "Motivation and Job Satisfaction: Crucial Factors That Impact Employees' Long Term Job Satisfaction and Personal Growth." (2009).
- Bytyqi, Fisnik. "Work Stres, Job Satisfaction and Organizational Commitment among Publik Employees before Privatization." *European Journal of Social Science* 18.1 (2010): 156-162.
- Dessler, Gary, (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT Indeks.
- Ejere, Iriemi, Emmanuel, A Note on Job Performance and Motivational Techniques, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. January 2010, Volume 1, Number 9.
- Flores, Patricia, Valdes, 2008, Personal Skills, Job Satisfaction, and Productivity in Members of High Performance Teams, *College Teaching Methods and Styles Journal*, January 2008, Volume 4, Number 1.
- Handoko, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPF.

Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Joko Purnomo, (2002), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara. *Jurnal Daya Saing*.

Listianto, Toni dan Bambang, Setiaji, (2002), Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta), *Jurnal Manajemen Daya Saing*, Vol.3 No.2, Desember.

Mangkunegara, Anwar. P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Waspodo, Agung AWS, Nurul Chotimah Handayani, and Widya Paramita. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex Di Bogor". *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 4.1 (2013): 97-115.

Widyawanti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Juru Bersih Jalan Pada Dinas Kebersihan. *Jurnal Analisis Manajemen*, 3(1).