

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. PLN RAYON SAMPANG**

**SKRIPSI**



Oleh

**LUKMANUL HAKIM  
NIM : 09510014**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM  
MALANG  
2013**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. PLN RAYON SAMPANG**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada:  
Universitas Islam Negeri  
Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



**Oleh**

**LUKMANUL HAKIM  
NIM : 09510014**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK  
IBRAHIM MALANG  
2013**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Lukmanul Hakim  
NIM : 09510014  
Alamat : Jl. Sumber Sari Gg 1 No. 55 A Malang

Menyatakan bahwa “ **Skripsi** ” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PLN RAYON SAMPANG**

Adalah hasil karya sendiri, bukan “ **duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila kemudian hari ada “ **klaim**” dari pihak lain. Bukan tanggung jawab Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya pribadi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 11 April 2013

Hormat saya,



Lukmanul Hakim

NIM: 09510014

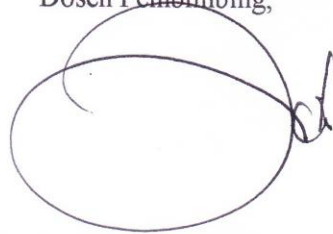
**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. PLN RAYON SAMPANG**

**SKRIPISI**

Oleh  
**LUKMANUL HAKIM**  
NIM : 09510014

Telah Disetujui 27 Maret 2013  
Dosen Pembimbing,



**Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si**  
NIP. 19720212 200312 1 003

Mengetahui :  
Ketua Jurusan,



**Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si**  
NIP. 19720212 200312 1 003

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT. PLN RAYON SAMPANG

Oleh  
**LUKMANUL HAKIM**  
NIM : 09510014

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima  
Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada 05 April 2013

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua

Dr. Hj. Ilfi Nurdiana, S. Ag., M.Si  
NIP. 197111081998032002

: (  )

2. Sekretaris/Pembimbing

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si  
NIP. 197202122003121003

: (  )

3. Penguji Utama

Dr. H. A. Muhtadi Ridwan, MA  
NIP. 195503021987031004

: (  )

Mengetahui :

Ketua Jurusan,



**Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si**  
NIP. 19720212 200312 1 003

## *P E R S E M B A H A N*

*Hamba bersujud di atas sajadah seraya mengucapkan beribu-ribu syukur Alhamdulillah atas segala yang engkau berikan kepada hamba selama ini. Karena, atas segala kehendak dan keridloan-Mulah maka hamba bisa menyelesaikan karya hamba.*

*Karya ini hamba persembahkan kepada orang-orang saya cinta dan sayangi:*

*Umi tercinta " Hj. Nimah" dan Abah " H. Sekari (Syamsul 'Arifin)" yang telah bekerja keras mengasuh, mendidik, membimbing dan yang selalu memberikan cinta kasih serta do'a-Nya yang tiada henti dengan penuh keikhlasan dan kesabaran.*

*Saudara-saudara-Ku yang kakak sayangi terutama adik Hudam, Suwaibah, Siyaroh dan yang paling kecil Fitria.*

*Keponakan-ku yang saya tidak bisa sebutkan satu-persatu kalianlah motivasi masa depan-ku dan harapan terindah-ku.*

*Seluruh Jemen-temen Fakultas Fkonomi angkatan 2009.*

*Kullukum 'Ajma'in yang pernah terlukis dalam hidupku.*

**MOTJO**

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

***“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” (QS. Alam Nasyroh:5-7)***

***“jika anda berfikir tentang hari kemarin  
tanpa rasa penyesalan dan hari esok, tanpa rasa takut  
berarti anda sudah berada di jalan yang benar  
menuju sukses”***



**PT. PLN (PERSERO)  
DISTRIBUSI JAWA TIMUR  
AREA PAMEKASAN  
RAYON SAMPANG**

Alamat : Jl. Trunojoyo 63 Sampang  
Telephone : (0323) 322220-325123  
Kotak Pos : 59211  
Telex :  
Faximile : (0323) 321042

Nomor : 2239 /031/RAYON-SPG/2012 26 Desember 2012  
Sifat : Penting  
Lampiran : -  
Perihal : Jawaban Permohonan Ijin Penelitian Kepada Yth  
Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana  
Malik Ibrahim Malang  
Di  
Malang

Menindaklanjuti surat dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tanggal 12 Desember 2012 perihal permohonan ijin penelitian Skripsi untuk menyelesaikan tugas akhir dan pengembangan keilmuan bagi mahasiswa di PT. PLN Rayon Sampang, dengan ini kami tidak keberatan untuk kegiatan tersebut.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PH Manajer  
  
ACH. RUDI HARTONO  




## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim*

Segala puji bagi Allah SWT. Tuhan sekalian alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Skripsi untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi S1 dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Sampang". Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang selalu kita jadikan suri tauladan dalam aspek kehidupan kita.

Penyelesaian skripsi ini tentunya tidak terlepas dari dukungan, semangat dan sumbangsih dari segenap pihak. oleh karena itu, dengan penuh "ta'dhim", dari lubuk hati yang paling dalam penulis sampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H.A. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE,. M.Si selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan sebagai dosen pembimbing penyusunan skripsi yang telah memberikan dorongan dan arahan selama melakukan penyusunan skripsi ini.

4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi UIN Malang, yang telah mendidik, membimbing mengajarkan dan mencurahkan ilmu-ilmunya kepada penulis. Semoga Allah melimpahkan amal kebaikan mereka.
5. Bapak Edo selaku Manajer PT. PLN Rayon Sampang beserta staf yang telah membantu dalam proses penelitian.
6. Aba, Umi dan seluruh keluarga besarku atas do'a, motivasi dan kasih sayangnya, serta atas segala bimbingan dan pengorbanannya.
7. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang telah dengan ikhlas membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga kebaikan dijadikan sebagai amal baik. Disamping itu penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya, serta perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terutama di UIN Malik Ibrahim Malang.

Namun demikian, penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak.

Akhirnya dengan mengharap ridlo Allah SWT semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca. Amin.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.</b> .....	<b>v</b>
<b>MOTTO.</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK.</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang. ....	1
1.2. Rumusan Masalah. ....	7
1.3. Tujuan Masalah. ....	8
1.4. Kegunaan Penelitian. ....	8
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA.</b> .....	<b>10</b>
2.1. Kajian Terdahulu. ....	10
2.2. Kajian Teoritis. ....	16
2.2.1. Motivasi. ....	16
2.2.1.1. Peengertian Motivasi. ....	16

2.2.1.2. Teori Motivasi. ....	20
2.2.1.3. Tujuan Pemberian Motivasi.....	25
2.2.1.4. Alat – Alat Motivasi. ....	26
2.2.1.5. Asas Motivasi. ....	27
2.2.1.6. Jenis – Jenis Motivasi. ....	28
2.2.1.7. Model – Model Motivasi. ....	29
2.2.1.8. Metode – Metode Motivasi.....	31
2.2.1.9. Konsep Motivasi Dalam Perspektik Islam. ....	32
2.2.2. Kepuasan Kerja. ....	35
2.2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja. ....	35
2.2.2.2. Teori Kepuasan Kerja. ....	36
2.2.2.3. Pengukuran Kepuasan Kerja. ....	38
2.2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja. ....	39
2.2.2.5. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja. ....	44
2.2.2.6. Pentingnya Kepuasan Kerja.....	45
2.2.2.7. Konsep Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam.....	47
2.2.3. Kinerja.....	49
2.2.3.1. Pengertian Kinerja. ....	49
2.2.3.2. Pengukuran Kinerja. ....	51
2.2.3.3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. ....	53
2.2.3.4. Konsep Kinerja Dalam Perspektif Islam. ....	54
2.2.3.5. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja. ....	56
2.3. Model Konsep. ....	57

2.4. Model Hipotesis. ....	58
2.5. Hipotesis Penelitian.....	59
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>60</b>
3.1. Lokasi Penelitian.....	60
3.2. Jenis Penelitian.....	60
3.3. Populasi Dan Sampel. ....	61
3.3.1. Populasi.....	61
3.3.2. Sampel.....	62
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	62
3.5. Data Dan Sumber Data. ....	62
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.7. Skala Pengukuran.....	64
3.8. Instrument Penelitian. ....	65
3.9. Definisi Operasional Variabel.....	66
3.10. Model Analisis Data.....	69
3.10.1. Uji Validitas Dan Reabilitas.....	69
3.10.2. Analisis Deskriptif. ....	73
3.10.3. Analisis Jalur (Path Analisis).....	73
3.10.4. Pengujian Hipotesis.....	75
3.10.5. Uji Asumsi Klasik.....	77
<b>BAB IV: PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN..</b>	<b>81</b>
4.1. Paparan Data. ....	81
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	81

4.1.2. Lokasi PT. PLN Rayon Sampang. ....	85
4.1.3. Visi dan Misi PT. PLN Rayon Sampang. ....	85
4.1.4. Slogan PT. PLN Rayon Sampang. ....	86
4.1.5. Struktur Organisasi PT. PLN Rayon Sampang. ....	86
4.1.6. Jam Kerja PT. PLN Rayon Sampang. ....	90
4.1.7. Ruang Lingkup Kegiatan PT. PLN Rayon Sampang. ....	90
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian. ....	91
4.2.1. Gambaran Umum Responden. ....	91
4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian. ....	94
4.2.3. Uji Validitas dan Reabilitas. ....	105
4.2.4. Uji Asumsi Klasik. ....	108
4.2.5. Analisis Jalur dan Interpretasi. ....	112
4.2.6. Pegujian Hipotesis. ....	117
4.2.7. Pembahasan Data. ....	120
<b>BAB V: PENUTUP. ....</b>	<b>131</b>
5.1. Kesimpulan. ....	131
5.2. Saran. ....	132
<b>DAFTAR PUSTAKA. ....</b>	<b>135</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 3.1 Bobot Nilai Setiap Pertanyaan.....	65
Tabel 3.2 Variabel, Indikator, dan Item.....	67
Tabel 4.1 Jam Kerja.....	90
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	92
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	92
Tabel 4.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	93
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	93
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi (X1).....	94
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	100
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y).....	104
Tabel 4.9 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	107
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas.....	108
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi.....	109
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	110
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas.....	111
Tabel 4.14 Rekapitulasi Analisis Regresi Variabel (X1) Terhadap (X2).....	112
Tabel 4.15 Rekapitulasi Analisis Regresi Variabel (X1) Terhadap (Y).....	113
Tabel 4.16 Rekapitulasi Analisis Regresi Variabel (X2) Terhadap (Y).....	114
Tabel4.17 Rekapitulasi Analisis Regresi (X1) dan (X2) Terhadap (Y).....	115

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Abraham H. Maslow.....	21
Gambar 3.1 Model Konsep.....	57
Gambar 3.2. Model Hipotesis.....	58
Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur.....	119



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Distribusi Responden atas jawaban X1, X2 dan Y. ....	137
Lampiran 2: Hasil dari Uji Validitas dan Rliabilitas.....	149
Lampiran 3: Uji Regresi Linier Berganda.....	154
Lampiran 4: Uji Asumsi Klasik. ....	155

## المستخلص

لقمان الحكيم، 2013، الرسالة.العنوان " أثر التحفيز والرضا الوظيفي للأداء العاملين في PLN. PT. رايون سمفانج.".

المشرف: الدكتور، حاجي. أحمد ساني سفرييننتوا. الماجستير

كلمات البحث: الدافع، وفرص العمل والأداء رضا

PT. PLN رايون سمفانج هي واحدة من الشركات المملوكة للدولة ( الشركات المملوكة للدولة)، والذي لديه مهمة لتقديم الخدمات، وخاصة الخدمات الكهربائية، إلى المجتمع وتقديم أفضل الخدمات الممكنة للشركات في شكل أرباح. لتحقيق هاتين الوظيفتين، وخاصة لخدمة الشركة ذات الصلة، فإنه يحتاج الموارد البشرية المتحفز. كل فرد لديه مستوى مختلف من الدوافع والرضا الوظيفي يعتمد على نظامهم القيمة السائدة. يمكن التحفيز والرضا الوظيفي تؤثر على أداء الموظف في إنجاز مهامها لتحقيق أهداف الشركة.

وبناء على هذه الأسباب، تهدف الدراسة إلى تحديد تأثير التحفيز والرضا الوظيفي على أداء PT. PLN رايون سمفانج الموظفين. هذا البحث يستخدم أسلوب كمي مع النهج التفسيري. فرضية يستخدم تحليل المسار. تستخدم الدراسة عينات من 52 المستجيبين. بسبب القيود المفروضة على السكان، ويستخدم السكان كعينات مع سويونو ليتناسب تعداد العينة العشوائية التقنية.

نتائج هذا مذكرة بحثية أن هناك علاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع يمكن إثبات أن مستوى معامل بيتا متغير الدافع لل 0253 ومعامل بيتا من 0،187 الرضا الوظيفي متغير. قيمة R هو 0.796، قيمة R متعددة هو 0591 ومعامل التحديد  $R^2$  أو المعدلة هو 0،574. فإنه يعني أن هناك علاقة وثيقة بين المتغيرات تحفيزية (X1) وأداء الموظفين (Y)، بوساطة الرضا الوظيفي (Z). فإنه يكشف عن أن الدافع يؤثر بشكل مباشر على أداء PT. PLN رايون سمفانج الموظفين. كما تؤثر بشكل غير مباشر على أداء الموظفين، بوساطة الرضا الوظيفي. بينما يتأثر 40.8% من المتغيرات الأخرى.

## ABSTRAK

Lukmanul Hakim, 2013, Skripsi. Judul: “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. PLN Rayon Sampang”.

Pembimbing: Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

---

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

PT. PLN Rayon Sampang merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang mempunyai tugas selain memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya tentang pelayanan kelistrikan, juga harus memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada perusahaan dalam bentuk keuntungan. Untuk mencapai dua fungsi tersebut, khususnya pelayanan kepada perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Setiap individu tentunya memiliki tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan tentunya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Rayon Sampang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Hipotesis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Jumlah sampel 52 responden, karena keterbatasan populasi sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknis sensus *proportional random sampling* dalam Sugiyono.

Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa ada hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dibuktikan bahwa tingkat koefisien beta variabel motivasi sebesar 0.253 dan koefisien beta variabel kepuasan kerja sebesar 0.187. Sedangkan nilai R sebesar 0.796, nilai *multiple R* sebesar 0.591 dan angka koefisien determinasi atau  $R^2$  yang disesuaikan yaitu sebesar 0.574. Ini berarti mengandung makna bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z). Artinya motivasi itu secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN Rayon Sampang dan secara tidak langsung motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN Rayon Sampang yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan 40.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

## ABSTRACT

Lukmanul Hakim, 2013, Thesis. Title: "The Effect Of Motivation And Job Satisfaction Of Employees Performance In. PT. PLN Rayon Sampang ".

Supervisor: Dr. H. Ahmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

---

Keywords: Motivation, Job Satisfaction and Performance

PT. PLN Rayon Sampang is one of the State-Owned Enterprises (SOEs), which has the task to provide services, especially electrical services, to the community and provide the best possible services to companies in the form of profits. To achieve these two functions, especially to serve the related company, it needs highly motivated human resources. Every individual has a different level of motivation and job satisfaction depends on their prevailing value system. Motivation and job satisfaction can affect the performance of the employee in completing their tasks to achieve company goals.

Based on these reasons, the study aims to determine the influence of motivation and job satisfaction on the performance PT. PLN Rayon Sampang employees. This research uses a quantitative method with explanatory approach. The hypothesis employs a path analysis. The study uses samples from 52 respondents. Due to the limitations of the population, the entire population is used as samples with Sugiyono's proportional random sampling technical census.

The results of this research note that there is a relation between the independent variable and the dependent variable. It can be proved that the level of motivation variable beta coefficient for 0.253 and a beta coefficient of 0.187 variable job satisfaction. The R value is 0.796, multiple R value is 0.591 and the coefficient of determination or the adjusted R<sup>2</sup> is 0.574. It implies that there is a close relation between motivational variables (X1) and employee performance (Y), mediated by job satisfaction (Z). It reveals that motivation directly affects the performance of PT. PLN Rayon Sampang employees. It also indirectly affect the employees' performance, mediated by job satisfaction. While 40.8% is influenced by other variables.