

BAB 1V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan pada tahun 1912. Sebagai sebuah gerakan sosial keagamaan, Muhammadiyah merupakan fenomena modern. Adapun ciri moderen terbagi dalam tiga hal pokok, yaitu bentuk gerakannya yang terorganisasi, aktivitas pendidikan yang mengacu pada model sekolah moderen untuk ukuran zamannya, dan pendekatan teknologis yang digunakan dalam mengembangkan aktivitas organisasi, terutama amal usahanya.

Secara sederhana, dapat dijelaskan bahwa pendekatan teknologis yang digunakan bertumpu pada kecermatan membaca realitas sosial serta ketepatan memperhitungkan tantangan saat itu dan di masa depan. Dengan pendekatan teknologis itu pula, Muhammadiyah sejak awal kehadirannya sebagai gerakan Islam, dakwah, dan tajdid, memberikan perhatian paling utama kepada pengembangan sumberdaya manusia. Perhatian utama pada pengembangan sumber daya manusia itu jugalah yang mendorong aktivis Muhammadiyah mengikhtiarkan berdirinya suatu universitas di "ibukota" Muhammadiyah, Yogyakarta. Niat mendirikan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) telah ada sejak lama. Prof. Dr. Kahar Muzakkir dalam berbagai kesempatan memaparkan gagasan perlu pendidikan Universitas Muhammadiyah. Ketika

Pimpinan Pusat Muhammadiyah Majelis Pengajaran meresmikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan di Yogyakarta pada 18 November 1960, secara eksplisit piagam pendirian mencantumkan FKIP sebagai bagian Universitas Muhammadiyah.

Baru pada Bulan Maret 1981, melalui perjuangan keras para aktivis Muhammadiyah seperti Drs. Mustafa Kamal Pasha, Drs. M. Alfian Darmawan, Hoemam Zainal, SH, Brigjen. TNI (Purn) Drs. H. Bakri Syahid, K.H. Ahmad Azhar Basyir, M.A, Ir.H.M. Dasron Hamid, M.Sc, H.M. Daim Saleh, Dr. M. Amien Rais, M.A, H.Mh.Mawardi, Drs. H. Hasan Basri, Drs. H. Abdul Rosyad Sholeh, H. Zubeir Kohar, Ir. H. A. Basit Wahid serta didukung oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah saat itu, K.H.A.R Fakhruddin dan Ketua Wilayah Muhammadiyah DIY, H.M. Muchlas Abror, secara resmi didirikanlah UMY yang kemudian berkembang saat ini.

Setelah melewati masa sulit dan melelahkan, UMY kini telah memiliki tujuh fakultas, yaitu Fakultas Agama Islam, Fakultas Ekonomi, Fakultas Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Fakultas Kedokteran, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Teknik. Peningkatan kualitas SDM pengelola mendapat prioritas utama dalam pengembangan UMY. Oleh karena itu, setiap tahun UMY mengirimkan sekitar 30 orang tenaga pengajar untuk mengikuti

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta kini telah memiliki 9 Fakultas untuk program sarjana, yaitu:

1. Fakultas Agama Islam
2. Fakultas Ekonomi
3. Fakultas Hukum
4. Fakultas isipol
5. Fakultas Kedokteran
6. Fakultas Pertanian
7. Fakultas Teknik
8. Program Pascasarjana
9. Internasional Program

Peningkatan kualitas SDM mendapatkan prioritas utama dalam pengembangan UMY. Oleh karena itu setiap tahun UMY mengirim sekitar 20 hingga 30 tenaga pengajar untuk mengikuti studi lanjut, S2 dan S3 baik di dalam maupun di luar negeri.

B. Visi dan Misi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

a. Visi

Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu dan

... dan dengan nilai-nilai Islam untuk kesejahteraan umat

b. Misi

1. Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.
2. Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah.
3. Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya.
4. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara professional.
5. Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi.

c. Tujuan Umum UMY

Terwujudnya sarjana muslim yang berakhlak mulia, cakap, percaya diri, mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta berguna bagi umat bangsa dan kemanusiaan.

d. Tujuan Khusus UMY

1. Menguasai, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan Teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, akhlakul karimah dan etika yang bersumber pada ajaran Islam serta memupuk ke-Ikhlasan, melaksanakan amar ma'ruf nahi munkar yang relevan dengan kebutuhan

2. Melaksanakan program pendidikan Ahli Madya, Sarjana, Pascasarjana dan Profesi yang menghasilkan lulusan yang memenuhi kebutuhan dunia kerja baik nasional maupun internasional.
3. Menghasilkan penelitian dan karya Ilmiah yang menjadi rujukan pada tingkat nasional dan internasional.
4. Mengembangkan kehidupan masyarakat akademik yang ditopang oleh nilai-nilai Islam yang menjunjung tinggi kebenaran, keadilan, kejujuran, kesungguhan dan tanggap terhadap perubahan.
5. Menciptakan iklim akademik/*academic atmosphere* yang dapat menumbuhkan pemikiran-pemikiran terbuka, kritis-konstruktif dan inovatif.
6. Menyediakan sistem layanan yang memuaskan bagi pemangku kepentingan/*stakeholders*.
7. Menyediakan sumberdaya dan potensi universitas yang dapat diakses oleh perguruan tinggi, lembaga-lembaga pemerintah swasta, industri, dan masyarakat luas untuk mendukung upaya-upaya pengembangan bidang agama Islam, sosial, ekonomi, politik, hukum, teknologi, kesehatan dan budaya di Indonesia.
8. Mengembangkan jaringan kerjasama dengan berbagai institusi nasional maupun internasional untuk memajukan pendidikan, penelitian, manajemen dan pelayanan.
9. Menghasilkan lulusan yang memiliki integritas kepribadian dan moralitas

C. Karakteristik Responden

Data yang digunakan untuk analisis dalam penelitian ini diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan tetap non edukatif Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebanyak 128 orang. Hasil penyebaran kuesioner berhasil terkumpul sebanyak 115 kuesioner. Kuesioner yang layak untuk dianalisis lebih lanjut sebanyak 93 kuesioner, karena 22 kuesioner tidak diisi secara lengkap. Karakteristik responden identitas responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, unit kerja, masa kerja. Profil responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	85	91,4
Perempuan	8	8,6
Total	93	100,0

Sumber: Data Primer diolah 2011, lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 85 responden atau sebesar 91,4%,

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Prosentase (%)
21 - 30 tahun	3	3,2
31 - 40 tahun	39	42
41 - 50 tahun	46	49,5
51 - 60 tahun	5	5,3
Total	93	100,0

Sumber : Data Primer diolah 2011, Lampiran 2

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa minoritas umur responden yaitu antara 21–30 berjumlah 3 responden atau sebesar 3,2%, dan mayoritas umur responden yaitu berumur antara antara 41-50 berjumlah 46 responden atau sebesar 49,5%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
Biro Akademik	3	3
Biro pengelola aset	3	3
Biro Umum	35	37
BSI	4	4
Perpustakaan	10	10
LPPI	1	1
Biro SDM	1	1
Pascasarjana	2	2
Fak. Hukum	3	3
Fak. Kedokteran	3	3
Fak. Teknik	16	17
Fak. Pertanian	15	16
Total	93	100

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak berpartisipasi dalam pengisian kuesioner adalah responden dari unit kerja biro umum sebesar 35 responden atau sebesar 37%.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
0 - 1 Tahun	4	4,3
1,1 - 5 Tahun	12	13
5,1 - 10 Tahun	20	21,5
10,1 - 15 Tahun	25	26,8
≥15 Tahun	32	34,4
Total	93	100

Sumber : Data Primer diolah 2011, Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa responden yang paling banyak mempunyai masa kerja ≥ 15 tahun berjumlah 32 responden atau sebesar 34,4%.

Sebelum masuk pada pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan diuraikan hasil dari analisis deskriptif untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kondisi data yang digunakan dalam penelitian. Penyajian rata-rata (*mean*) dimaksudkan untuk memberikan gambar mengenai besarnya rata-rata setiap variabel selama periode penelitian. Penyajian standar deviasi dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai

besarnya variasi (*spread*) variabel selama periode penelitian.

Tabel 4.5
Ringkasan Hasil Analisis Deskriptif

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Motivasi Kerja	93	124.65	10.46	102	148
Kinerja	93	35.89	4.19	24	45
Kepuasan Kerja	93	23.54	2.96	16	30

Sumber : Data primer diolah 2011, lampiran 2

Dari Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat ditunjukkan dengan masing-masing 33 item pertanyaan maka nilai netralnya adalah $3 \times 33 = 99$, sehingga jika nilai rata-rata > 99 maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja karyawan adalah tinggi. Hal yang sama berlaku juga pada variabel kinerja dengan 9 item pertanyaan maka nilai netralnya adalah $3 \times 9 = 27$, sehingga dapat diketahui bahwa kinerja karyawan adalah tinggi karena nilai rata-ratanya lebih besar dari 27 yaitu sebesar 35.89.

Sementara untuk kepuasan kerja karyawan yang diukur dengan 6 item pertanyaan dapat ditentukan nilai netral pada skor $3 \times 6 = 18$, sehingga rata-rata skor pada kepuasan kerja sebesar 23.54, menunjukkan bahwa rata-rata kepuasan kerja karyawan adalah tinggi karena nilai rata-ratanya diatas nilai rata-rata idealnya.

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Hasil analisis instrument setiap item untuk semua variabel penelitian menggunakan *Pearson Product Moment* dengan bantuan

program SPSS versi 16.0, dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Butir	Koefisien Korelasi	P- Value	Keterangan
1	Mot 1	0.250	0.016	Valid
2	Mot 2	0.311	0.002	Valid
3	Mot 3	0.355	0.000	Valid
4	Mot 4	0.426	0.000	Valid
5	Mot 5	0.296	0.004	Valid
6	Mot 6	0.402	0.000	Valid
7	Mot 7	0.215	0.039	Valid
8	Mot 8	0.414	0.000	Valid
9	Mot 9	0.465	0.000	Valid
10	Mot 10	0.567	0.000	Valid
11	Mot 11	0.271	0.009	Valid
12	Mot 12	0.355	0.000	Valid
13	Mot 13	0.390	0.000	Valid
14	Mot 14	0.547	0.000	Valid
15	Mot 15	0.543	0.000	Valid
16	Mot 16	0.425	0.000	Valid
17	Mot 17	0.417	0.000	Valid
18	Mot 18	0.547	0.000	Valid
19	Mot 19	0.393	0.000	Valid
20	Mot 20	0.397	0.000	Valid
21	Mot 21	0.447	0.000	Valid
22	Mot 22	0.664	0.000	Valid
23	Mot 23	0.551	0.000	Valid
24	Mot 24	0.388	0.000	Valid
25	Mot 25	0.356	0.000	Valid
26	Mot 26	0.378	0.000	Valid
27	Mot 27	0.335	0.001	Valid
28	Mot 28	0.313	0.002	Valid
29	Mot 29	0.270	0.009	Valid
30	Mot 30	0.413	0.000	Valid
31	Mot 31	0.384	0.000	Valid
32	Mot 32	0.257	0.013	Valid
33	Mot 33	0.559	0.000	Valid

Dari Tabel 4.6 menunjukkan bahwa validitas untuk ketiga puluh tiga butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Butir	Koefisien Korelasi	P-value	Keterangan
1	Kin1	0.437	0.000	Valid
2	Kin2	0.456	0.000	Valid
3	Kin3	0.603	0.000	Valid
4	Kin4	0.589	0.000	Valid
5	Kin5	0.632	0.000	Valid
6	Kin6	0.647	0.000	Valid
7	Kin7	0.703	0.000	Valid
8	Kin8	0.618	0.000	Valid
9	Kin9	0.495	0.000	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2011, lampiran 3

Dari Tabel 4.7 menunjukkan bahwa validitas untuk kesembilan butir pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	Butir	Koefisien Korelasi	P-value	Keterangan
1	Kep1	0.696	0.000	Valid
2	Kep2	0.728	0.000	Valid
3	Kep3	0.722	0.000	Valid
4	Kep4	0.674	0.000	Valid
5	Kep5	0.711	0.000	Valid
6	Kep6	0.360	0.000	Valid

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2011, lampiran 2

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa validitas untuk keenam butir pernyataan pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

2. Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data instrumen atau kuesioner yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur suatu obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dalam penelitian ini adalah reliabilitas internal yang perhitungannya dilakukan berdasarkan data satu kali pengesahan. Ada beberapa macam cara untuk menentukan reliabilitas instrumen salah satunya adalah menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Hasil Reliabilitas Instrumen

No	Variabel	Jumlah Butir Pertanyaan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja	33	0.725	Reliabel
2	Kinerja	9	0.739	Reliabel
3	Kepuasan Kerja	6	0.763	Reliabel

Sumber : Data primer yang sudah diolah 2011, lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa reliabilitas untuk semua variabel pada penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode regresi dalam menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis 1, 2 dan 3 diuji dengan menggunakan alat analisis berupa regresi linier berganda. Untuk hipotesis 4 diuji dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Sebelum kalimat ini dijelaskan pada tahapan regresinya, ada dua tahapan yaitu tahap pertama variabel independen motivasi dan variabel dependent kinerja karyawan. Regresi tahap 1 untuk menguji H1 dan H2 dan untuk memperoleh jalur p1 dan p3. Tahap kedua variabel independen motivasi dan variabel dependent kepuasan kerja. Regresi tahap 2 untuk menguji H2 dan untuk memperoleh jalur. Tampilan hasil output SPSS untuk analisis regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Analisis Regresi Tahap 1
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
Motivasi	.239	2.334	.022
Kepuasan	.246	2.403	.018

a. Dependent variable: KIN

Sumber : Data primer diolah 2011, lampiran 4

Tabel 4.10 menunjukkan nilai *standardized beta* variabel motivasi sebesar 0.239 dengan *p-value* (0.022) < α (0.05), dan kepuasan sebesar 0.246 dengan *p-value* (0.018) < α (0.05), berarti motivasi berpengaruh

langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan semakin tinggi. Sehingga hipotesis 1 diterima/terbukti. Nilai *standardized beta* 0.239 merupakan nilai *path* atau jalur p1.

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Tahap 2
Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Motivai	.321	3.234	.002

a. Dependent Variable: KEP

Sumber : Data primer diolah 2011, lampiran 4

Tabel 4.11 menunjukkan nilai *standardized beta* variabel motivasi sebesar 0.321 dengan *p-value* (0.002) < α (0.05), berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan semakin tinggi. Sehingga hipotesis 2 diterima/terbukti. Nilai *standardized beta* 0.321 tersebut merupakan nilai *path* atau jalur p2.

Berdasarkan hasil pengujian regresi tahap 1 pada Tabel 4.10 dapat ditunjukkan bahwa nilai *standardized beta* untuk kepuasan kerja sebesar 0.246 dengan signifikansi pada *P-value* sebesar 0,018 < α 0.05 berarti

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Semakin tinggi kepuasan karyawan maka kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan semakin tinggi. sehingga hipotesis 3 diterima/terbukti. Nilai *standardized beta* untuk kepuasan kerja 0.246 merupakan nilai *path* atau jalur p3.

Besarnya nilai penyimpangan (*error*) dapat ditentukan dengan rumus:

$$e = \sqrt{(1 - R^2)}$$

Untuk menentukan e_1 dan e_2 diperoleh tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Penyimpangan (*error*) Regresi Tahap 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.321	.103	.093

a. Predictors: (Constant), MOT

Tabel 4.13
Penyimpangan (*error*) Regresi Tahap 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.394 ^a	.155	.136

a. Predictors: (Constant), KEP, MOT

b. Dependent Variabel: KIN

Berdasarkan Tabel 4.12 dan Tabel 4.13 maka nilai penyimpangan (*error*) adalah sebagai berikut;

Persamaan regresi tahap 1 dan tahap 2 adalah sebagai berikut:

$$\text{KEP} = b_1 \text{ MOT} + e_1$$

$$= 0,321 \text{ MOT} + 0.897$$

$$\text{KIN} = b_1 \text{ MOT} + b_2 \text{ KEP} + e_2$$

$$= 0,239 \text{ MOT} + 0,246 \text{ KEP} + 0.845$$

Untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut :

Pengaruh langsung motivasi ke kinerja (P_1) = 0.239

Pengaruh tidak langsung motivasi ke kinerja karyawan dengan dimediasi variabel kepuasan kerja adalah:

$$(p_2 \times p_3) = 0.321 \times 0.246 = 0.078$$

Total pengaruh (korelasi motivasi ke kinerja) adalah:

$$P_1 + (p_2 \times p_3) = 0.239 + (0.321 \times 0.246) = 0.318.$$

Pengujian pengaruh variabel mediasi terhadap hubungan variabel motivasi terhadap kinerja dilakukan dengan membandingkan besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung sebesar 0.239 lebih besar dibanding pengaruh tidak langsung sebesar 0.078. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak menjadi mediasi antara pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja. Maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja dinyatakan tidak diterima.

Agus Suprayetno (2008) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

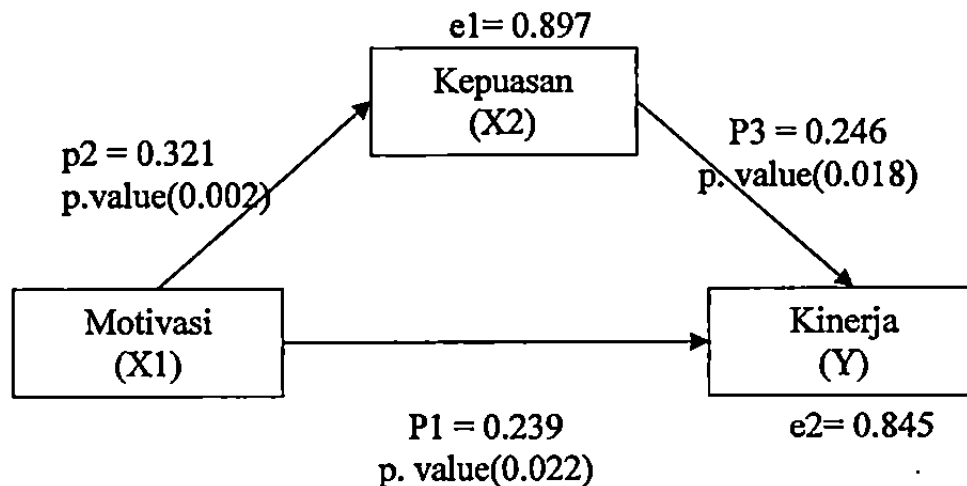
Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi di perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan, hal ini merupakan indikasi bahwa tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah, karena karyawan merasa tidak cocok bekerja di perusahaan. Karyawan yang kepuasan kerjanya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan menjadi motor penggerak dari perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anwar Prabu (2005) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kepuasan yang dirasakan para karyawan maka kinerja karyawan terhadap perusahaan akan semakin maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian Efendi dan Sujiono (2008), yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individual (Studi Empiris pada Wirausaha Wanita di

Kabupaten Ponorogo) menyimpulkan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja individual, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individual, serta kepuasan dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja individual.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja dinyatakan tidak diterima. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi pegawai guna mendapatkan kinerja pekerjaan secara maksimal. Perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kebutuhan pegawai, dengan memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Ida Ayu dan Agus Suprayetno (2008) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak signifikan terhadap kinerja individual.

Berikut disajikan kembali model penelitian setelah dilakukan pengujian regresi :



F. Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Dengan diberikannya motivasi kerja secara baik kepada karyawan maka dapat menimbulkan gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Supaya karyawan menjalankan tugasnya dengan baik, maka perusahaan akan memotivasi karyawan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan

kinerja yang baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ida Ayu dan