

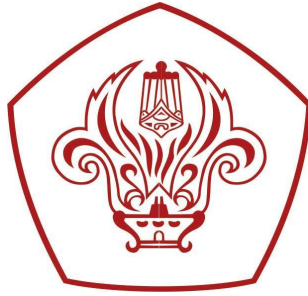


**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI AGENSI PERIKLANAN**

**SKRIPSI**

**DISUSUN OLEH:  
CINDY DIVA PARAMITHA  
705130060**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA  
2017**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI AGENSI PERIKLANAN**

**Skripsi Ini Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menempuh Ujian  
Sarjana Strata Satu (S-1) Psikologi**

**DISUSUN OLEH:  
CINDY DIVA PARAMITHA  
705130060**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
JAKARTA**

2017

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI AGENSI PERIKLANAN**

**Cindy Diva Paramitha**

**705130060**

**(Bonar Hutapea, M.Si.)**

**Pembimbing I**

**(Sandi Kartasasmita, M. Psi.)**

**Pembimbing II**

**Jakarta, 13 Juni 2017**

**Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara**

**(Dr. Rostiana, M.Si., Psi.)**

**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI AGENSI PERIKLANAN**

**Cindy Diva Paramitha**

**705130060**

**PANITIA UJIAN**

**(Dr. Zamralita, M.M., Psi.)**

**Penguji I**

**(Naomi Soetikno, M.Pd., Psi.)**

**(Sandi Kartasasmita, M. Psi.)**

**Penguji II**

**Penguji III**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia dan berkat yang telah diberikan sehingga peneliti diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Penulisan skripsi ini dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Psikologi dari Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai rintangan dan hambatan. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada

1. Orangtua dan keluarga peneliti karena telah mendukung peneliti dalam bentuk dukungan secara moril maupun materil sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. Rostiana, M.Si., Psi. selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara.
3. Bonar Hutapea, M.Si. dan Sandy Kartasasmita, M.Psi. selaku pembimbing pertama dan pembimbing kedua dalam penyusunan seminar proposal hingga skripsi karena telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan dengan penuh kesabaran kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
4. Dr. Fransisca Iriani R. D., M.Si. selaku pembimbing akademik yang memberikan informasi serta dukungan dalam melakukan skripsi ini.
5. Pihak perusahaan yang telah memberikan ijin kepada peneliti sehingga peneliti dapat melakukan proses pengambilan data dan para partisipan yang

telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga skripsi ini dapat diselesaikan tepat waktu.

6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang memberikan informasi dan masukan kepada mahasiswa dalam penyusunan skripsi dan staf Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara yang telah membantu peneliti dalam berbagai hal terkait dengan administrasi serta hal lainnya.

7. Nur Rizza Muhammad, S.T., B.Eng. yang selalu memberikan dukungan dan semangat sepenuhnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.

8. Tiotiana, Arfinah Lee, Lia Hervika, Michelle Tania, Yena Cenes, Debby Angelina, Marcella, Farah Ayu Anissa, Dea Audria, dan teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara angkatan 2013 yang telah bersama-sama bekerja keras dan saling memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini berlangsung sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

9. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata, besar harapan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan menjadi masukan bagi dunia pendidikan. Peneliti menyatakan bahwa peneliti sepenuhnya bertanggungjawab atas keseluruhan isi skripsi ini.

Jakarta, 25 Mei 2017

Cindy Diva Paramitha

## DAFTAR ISI

<b>Kata Pengantar</b>	<b>i</b>
<b>Daftar Isi</b>	<b>iii</b>
<b>Daftar Gambar</b>	<b>vii</b>
<b>Daftar Tabel</b>	<b>viii</b>
<b>Daftar Lampiran</b>	<b>x</b>
<b>Abstrak</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoretis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	<b>13</b>
2.1 Motivasi Kerja	13
2.1.1 Definisi Motivasi Kerja	13
2.1.2 Bentuk Motivasi	14
2.1.3 Teori Motivasi Kerja Herzberg's	14
2.2 Kinerja	16
2.2.1 Definisi Kinerja	16
2.2.2 Dimensi Kinerja	16



2.2.3 Faktor yang Memengaruhi Kinerja	18
2.2.4 Evaluasi Kinerja	19
2.3 Kerangka Berpikir	20
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	<b>23</b>
3.1 Partisipan Penelitian	23
3.2 Jenis Penelitian	25
3.3 <i>Setting</i> dan Peralatan Penelitian	26
3.4 Pengukuran Variabel	26
3.4.1 Pengukuran Variabel Motivasi Kerja	27
3.4.2 Pengukuran Variabel Kinerja	32
3.5 Prosedur Penelitian	34
3.5.1 Persiapan Penelitian	34
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian	35
3.6 Pengolahan dan Teknik Analisis Data	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA</b>	<b>38</b>
4.1 Gambaran Partisipan Penelitian	38
4.1.1 Gambaran Partisipan Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.1.2 Gambaran Partisipan Penelitian Berdasarkan Usia	39
4.1.3 Gambaran Partisipan Penelitian Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
4.1.4 Gambaran Partisipan Penelitian Berdasarkan Jabatan	40
4.1.5 Gambaran Partisipan Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	40
4.1.6 Gambaran Partisipan Penelitian Berdasarkan Gaji	41
4.2 Analisis Data Utama	41
4.2.1 Variabel Kinerja Ditinjau dari Rerata	41
4.2.2 Variabel Motivasi Kerja Ditinjau dari Rerata	42

4.3 Uji Hipotesis	44
4.3.1 Uji Normalitas	44
4.3.2 Uji Linieritas	45
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	46
4.3.4 Uji Regresi	46
4.3.1a Uji Regresi Variabel Motivasi dengan Variabel Kinerja	46
4.3.1b Uji Regresi Faktor Motivasi Kerja dengan Variabel Kinerja	47
4.3.1c Uji Regresi Dimensi Motivasi Kerja dengan Variabel Kinerja	47
4.4 Analisis Data Tambahan	50
4.4.1 Perbedaan Kinerja Ditinjau dari Data Demografis	50
4.4.1a Perbedaan kinerja ditinjau dari usia	50
4.4.1b Perbedaan kinerja ditinjau dari lama bekerja	50
4.4.1c Perbedaan kinerja ditinjau dari jenis kelamin	51
4.4.1d Perbedaan kinerja ditinjau dari tingkat pendidikan	51
4.4.1e Perbedaan kinerja ditinjau dari jabatan	51
4.4.1f Perbedaan kinerja ditinjau dari gaji	52
4.4.2 Gambaran Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari Data Demografis	52
4.4.2a Perbedaan motivasi kerja ditinjau dari usia	52
4.4.2b Perbedaan motivasi kerja ditinjau dari lama bekerja	53
4.4.2c Perbedaan motivasi kerja ditinjau dari jenis kelamin	53
4.4.2d Perbedaan motivasi kerja ditinjau dari tingkat pendidikan	54
4.4.2e Perbedaan motivasi kerja ditinjau dari jabatan	54
4.4.2f Perbedaan motivasi kerja ditinjau dari gaji	55
<b>BAB V SIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN</b>	<b>56</b>
5.1 Kesimpulan	56

5.2 Diskusi	57
5.3 Saran	60
5.3.1 Saran Teoretis	60
5.3.2 Saran Praktis	61
<b>Abstract</b>	<b>xiii</b>
<b>Daftar Pustaka</b>	<b>P-1</b>

## DAFTAR GAMBAR

*Gambar 1.* Model Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

22

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Partisipan Penelitian	25
Tabel 2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian Motivasi Kerja dan Kinerja	27
Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	32
Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	34
Tabel 5 Gambaran data jenis kelamin partisipan penelitian secara umum.	38
Tabel 6 Gambaran Data Usia Partisipan Penelitian Secara Umum	39
Tabel 7 Gambaran Data Pendidikan Terakhir Partisipan Penelitian Secara Umum	40
Tabel 8 Gambaran Data Jabatan Partisipan Penelitian Secara Umum	40
Tabel 9 Gambaran Data Lama Bekerja Partisipan Penelitian Secara Umum	41
Tabel 10 Gambaran Data Gaji Partisipan Penelitian Secara Umum	41
Tabel 11 Gambaran Kategori Kinerja ditinjau dari Nilai Rerata.	42
Tabel 12 Gambaran Variabel Motivasi Kerja Ditinjau dari Nilai Rerata	44
Tabel 13 Hasil Uji Normalitas	45
Tabel 14 Uji Regresi Faktor Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja	47
Tabel 15 Uji Regresi Dimensi Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja.	49
Tabel 16 Perbedaan Kinerja Ditinjau dari Usia.	50
Tabel 17 Perbedaan Kinerja Ditinjau dari Lama Bekerja	50
Tabel 18 Perbedaan Kinerja Ditinjau dari Jenis Kelamin	51

Tabel 19 Perbedaan Kinerja Ditinjau dari Tingkat Pendidikan	51
Tabel 20 Perbedaan Kinerja Ditinjau dari Jabatan	50
Tabel 21 Perbedaan Kinerja Ditinjau dari Gaji	51
Tabel 22 Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari Usia	53
Tabel 23 Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari Lama Bekerja	53
Tabel 24 Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin	54
Tabel 25 Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari Tingkat Pendidikan	54
Tabel 26 Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari Jabatan	54
Tabel 27 Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau dari Gaji	55

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 <i>Blueprint</i> Instrumen Motivasi Kerja	L-1
Lampiran 2 <i>Blueprint</i> Instrumen Kinerja	L-3
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	L-6
Lampiran 4 Uji Reliabilitas Dimensi Motivasi Kerja dan Dimensi Kinerja	L-15
Lampiran 5 Uji Reliabilitas Dimensi Kinerja	L-25
Lampiran 6 Data Demografis Partisipan Penelitian	L-29
Lampiran 7 <i>Descriptives Statistics</i> Motivasi Kerja	L-31
Lampiran 8 <i>Descriptives Statistics</i> Kinerja	L-32
Lampiran 8 Uji Korelasi Dimensi Motivasi Kerja dengan Kinerja	L-31
Lampiran 9 Uji Linearitas Motivasi Kerja dan Kinerja	L-33
Lampiran 10 Uji Heteroskedaksitas Motivasi Kerja dengan Kinerja	L-34
Lampiran 11 Uji Normalitas	L-36
Lampiran 12 Uji Regresi Motivasi Kerja terhadap Kinerja	L-46
Lampiran 13 Uji Regresi Faktor Motivator dan Faktor <i>Hygiene</i> terhadap Kinerja	L-48
Lampiran 14 Uji Regresi Dimensi Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja	L-50
Lampiran 15 Uji Perbedaan Kinerja ditinjau dari Data Demografis	L-61
Lampiran 16 Uji Perbedaan Motivasi Kerja ditinjau dari Data Demografis	L-67

## ABSTRAK

**Cindy Diva Paramitha (705130060)**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Agensi Periklanan;  
Bonar Hutapea, M.Si. & Sandy Kartasasmita, M.Psi.; Program Studi S-1  
Psikologi, Universitas Tarumanagara, (i-xiii; 61 halaman, P1-P8, L1-L67)**

Kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan karyawan dalam perusahaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di agensi periklanan. Jenis penelitian ini adalah penelitian non-eksperimental dengan metode kuantitatif dan menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan diolah menggunakan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.00. Partisipan penelitian berjumlah 84 karyawan dari tujuh agensi periklanan yang terdiri dari 47 laki-laki dan 36 perempuan. Hasil menunjukkan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $R^2=0.145$ ,  $F=13.933$ ,  $P=0.0000<0.05$ . Kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di agensi periklanan adalah sebesar 14,5%. Kemudian, secara parsial faktor motivator memiliki kontribusi sebesar 10,7% dan faktor *hygiene* memiliki kontribusi sebesar 13,1% terhadap kinerja di agensi periklanan. Dapat disimpulkan bahwa pada karyawan agensi periklanan, faktor *hygiene* memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan faktor motivator terhadap kinerja karyawan.

*Kata kunci:* Motivasi Kerja, Kinerja, Agensi Periklanan



## ABSTRACT

**Cindy Diva Paramitha (705130060)**

**The Influence of Work Motivation on Employee Performance in Advertising Agency; Bonar Hutapea, M.Si. & Sandy Kartasasmita, M.Psi.; Study Program S-1 Psychology, Tarumanagara University, (i-xiii; 61 pages, P1-P8, L1-L67)**

Performance is a measure of employee success within a company. One of the factors that can improve employee performance is work motivation. This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance in advertising agency. The type of this research is non-experimental research with quantitative method and using purposive sampling technique. Data were collected using questionnaire and processed using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 22.00. The study participants amounted to 84 employees from seven advertising agencies consisting of 47 men and 36 women. The result shows that there is significant influence of work motivation on employee performance with  $R^2=0.145$ ,  $F=13.933$ ,  $P=0.0000<0.05$ . The contribution of work motivation to employee performance in advertising agency is 14,5%. Then, partially motivator factor has contribution of 10,7% and hygiene factor have contribution equal to 13,1% to employee performance in advertising agencies. It can be concluded that in employees of advertising agencies, hygiene factors have greater influence than the motivator factors on employee performance.

*Keywords:* Job Motivation, Performance, Advertising Agency