# ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus pada Unit Peternakan, Pakan Ternak dan BKIA Koperasi Susu SAE Pujon)

# **SKRIPSI**



Oleh:

**SUSANTI** NIM: 13510023

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017

# ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Kasus pada Unit Peternakan, Pakan Ternak dan BKIA Koperasi Susu SAE Pujon)

# **SKRIPSI**

Disusun untuk Penelitian Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh:

**SUSANTI** NIM: 13510023

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017

## LEMBAR PERSETUJUAN

# ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

(Studi Kasus pada Unit Peternakan, Pakan Ternak dan BKIA Koperasi Susu SAE Pujon)

## **SKRIPSI**

Oleh:

**SUSANTI** NIM: 13510023

Telah Disetujui, 27 April 2017

Dosen Pembimbing,

**VZaim Mukaffi, SE., M.Si** NIP. 19791124 200901 1 007

Mengetahui: Ketua Jurusan,

H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei

### **LEMBAR PENGESAHAN**

## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi Kasus pada Unit Peternakan, Pakan Ternak dan BKIA Koperasi Susu SAE Pujon)

## **SKRIPSI**

Oleh:

SUSANTI

NIM: 13510023

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) Pada Tanggal 10 Juli 2017

### Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji

Drs.Ec. Muhammad Mansur, M.Si

NIDN. 07271257

2. Sekretaris/Pembimbing

Zaim Mukaffi, SE., M.Si

NIP. 19791124 200901 1 007

3. Penguji Utama

Dr. Siswanto, SE., M.Si

NIP. 19750906 200604 1 001

)

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

Dr. 1 Misbabul Munir, Lc., M.Ei

### **SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Susanti

NIM : 13510023

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

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:

ANALISIS PENGARUH **MOTIVASI** TERHADAP **KINERJA** KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi Pada Unit Peternakan, Pakan Ternak dan BKIA di Koperasi Susu SAE Pujon) adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

> Malang, 26 April 2017 Hormat Saya,

95AEF282278 Susanti

NIM: 13510023

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur yang mendalam ke pada Allah SWT yang telah memberikan saya kekuatan dan kemudahan, karya skripsi ini saya persembahkan untuk:

Untuk yang tercinta

Kedua orang tua yang tercinta terutama Ayah Sumadji dan Ibu saya Sriati yang telah tulus ikhlas mendidik dan mendoakan kesuksesan saya serta memberikan kasih sayang tiada tara

Semoga allah senantiasa memberikan kesehatan dan kebahagiaan
Amiin

# **MOTTO**

If you want to live a happy life, tie it to a goal, not to people or object- Albert Einstein



## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul "Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Unit Peternakan, Pakan Ternak dan BKIA di Koperasi Susu SAE Pujon)". Shalawat dan salam senantiasa tercurah pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Secara khusus, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak/Ibu dan pihak yang telah membantu dan mendampingi hingga terselesaikan dengan baik skripsi ini sebagai berikut:

- 1. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 2. Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 4. Zaim Mukaffi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing, terima kasih atas segala kesabaran dan ketulusanya membimbing serta mengarahkan penulis dari awal sampai proses paling akhir dalam penyusunan skripsi ini.
- Dosen Fakultas Ekonomi, yang telah membekali berbagai pengalaman dan pengetahuan selama penulis kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- 6. Ayahanda Sumadji dan Ibunda Sriati tercinta, terima kasih yang mendalam atas perjuangannya yang gigih membesarkan, mendidik, menyayangi serta mendo'akan ananda dengan tulus.
- 7. Kedua kakak tercintaku dan dua ponakan tercinta
- 8. Sahabat-sahabatku yang selalu mengingatkan dan menyemangati Ristin, Ainun Niswah, Rossy, dan Milani

- 9. Teman teman seperjuangan dalam mengerjakan skripsi Laila, Lely dan Diana
- 10. Teman teman perantauan, Fani, Andik dan teman teman Menejemen 2013 yang banyak memberi warna selama perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat, khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya. Amin.

Malang, 26 April 2017

# DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (indonesia, inggris, arab)	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Hasil Penelitian Terdahulu	12
2.2. Kajian Teori	19
2.2.1. Kinerja	19
2.2.1.1 pengertian kinerja	
2.2.1.2.faktor yang mempengarui kinerja	20
2.2.1.3 tujuan penilain kinerja	21
2.2.1.4 indikator kinerja karyawan	22
2.2.1.5 kinerja dalam perspektif Islam	
2.2.2 Motivasi	24
2.2.2.1.pengertian motivasi	24
2.2.2.2 faktor-faktor yang mempengarui motivasi	26
2.2.2.3 tujuan motivasi	26
2.2.2.4 jenis motivasi	27
2.2.2.5 metode motivasi	27
2.2.2.6 teori motivasi	28
2.2.2.7 motivasi dalam perspektif islam	
2.2.3.Kepuasan kerja	
2.2.3.1 pengertian kepuasan kerja	
2.2.3.2 faktor yang mempengarui kepuasan kerja	
2.2.3.3 teori kepuasan kerja	
2.2.3.4 indikator kepuasan kerja	
2.2.3.5 kepuasan dalam prespektif Islam	
2.2.4. Hubungan antar variabel	
2.2.4.1. hubungan motivasi dengan kinerja karyawan	43

2.2.4.2. hubungan motivasi dengan kepuasan kerja	
2.2.4.3. hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawa	
2.3. Kerangka Konseptual	
2.4. Hipotesis	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	
3.2. Lokasi Penelitian	
3.3. Populasi dan Sampel	
3.3.1. Populasi	
3.3.2. Sampel	
3.3.3Teknik Pengambilan Sampel	
3.4. Data dan Jenis Data	
3.5. Metode Pengumpulan Data	
3.6. Definisi Operasional Variabel	
3.7. Uji Instrumen Penelitian	
3.8.1 Uji validitas	55
3.8.2 Uji reliabilitas	
3.8 Analisis Data	57
3.8.3 Uji asumsi klasik	
3.8.4. Analisis jalur (path analysis)	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	63
4.1.1Latar belakang Koperasi Susu SAE Pujon	
4.1.1.1 sejarah Koperasi Susu SAE Pujon	
4.1.1.2 visi & misi Koperasi Susu SAE Pujon	
4.1.1.3 struktur organisasi Koperasi Susu SAE Pujon	
4.1.1.4 ruang lingkup/ jenis usaha	
4.1.2 Hasil analisis deskriptif	
4.1.3 Hasil analisis deskripsi variabel penelitian	69
4.1.4 Hasil uji instrumen	
4.1.4.1 hasil uji validitas	
4.1.4.2 hasil uji reliabilitas	
4.1.5 Uji asumsi klasik	
4.1.5.1 hasil uji normalitas	
4.1.5.2 hasil uji linieritas	
4.1.6 Hasil analisis jalur	
4.1.6.1 menentukan diagram jalur	
4.1.6.2 perhitungan koefisien jalur (uji signifikansi)	
4.1.7.3 perhitungan pengaruh	
4.1.6.4 pengujian hipotesis	
4.2 Pembahasan	
4.2.1 Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan	

4.2.2 Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja	
melalui kepuasan kerja	90
4.2.3 Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terrhadap	
kinerja karyawan	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	94
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	

# DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel	53
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja	69
Tabel 4.5 Hasil Distribusi Variabel Motivasi(X)	70
Tabel 4.6 Hasil Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (Z)	75
Tabel 4.7 Hasil Distribusi Variabel Kinerja Karyawan(Y)	
Tabel 4.8 Uji Validitas Instrumen	78
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Instrumen	
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	80
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas	
Tabel 4.12 Pengaruh Antar Variabel	82
Tabel 4.13 Hasil Sobel Test	85

# DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	46
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur	61
Gambar 4.1 Diagram Jalur Model Analisis Jalur	81
Gambar 4.2 Model Penelitian sobel	84
Gambar 4.3Model Analisis Jalur Pengaruh Langsung	86
Gambar 4.4 Model Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung	86



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Motivasi(X)

Lampiran 3 Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Lampiran 4 Tabulasi Hasil Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5 Deskripsi Responden

Lampiran 6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi(X)

Lampiran 7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Lampiran 8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Lampiran 9 Uji Validitas

Lampiran 10 Uji Reliabilitas

Lampiran 11 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 12 Analisis Jalur

### **ABSTRAK**

Susanti. 2017, SKRIPSI. Judul: " Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap

Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Unit Peternakan, Pakan

Ternak dan BKIA Koperasi Susu SAE Pujon)"

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang handal akan mampu menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Keuntungan dari kinerja karyawan yan handal akan menghasilkan keuntungan dan tercapainya tujuan organisasi. Motivasi dan kepuasan kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja akan dirasakan secara langung oleh karyawan yang berimbas pada naik dan turunnya kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Serta mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah 52 karyawan Koperasi Susu SAE Pujon pada bagian BKIA, bagian peternakan dan bagian pakan ternak dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu dengan Sampling Jenuh (Sensus) diperoleh sampel sebanyak 48 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analisys*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai *Standardized Coefisien Beta* yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan 0,325 dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar 0,000 < 0,05. Motivasi juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui keuasan kerja sebesar 0,228. Dan kepuasan kerja juga memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,85 dan Sig 0,004.

## **ABSTRACT**

Susanti. 2017, Thesis. Title: "An Analysis of the Influence of Motivation on the Employee Performance with work Satisfaction As Intervening Variable (Case Study on the Livestock Unit, Animal Feed and BKIA of Milk Cooperative of SAE Pujon)"

Advisor: Zaim Mukaffi, SE., M. Si

Keywords: Motivation, Work Satisfaction, Employee Performance

One of the important element in an organization is human resources. Reliable human resources will be able to produce effective and efficient performance. The advantages of a reliable employee's performance will result in profit and achievement of organizational goals. The motivation and work satisfaction are directly related to the employee performance. The motivation and work satisfaction will be felt directly by the employees who influence on the rise and fall of the employee performance. The purpose of this study was to determine the motivation that directly influences the employee performance, and the motivation influences the employee performance through work satisfaction as intervening variable and to know work satisfaction that can mediate the influence of motivation against the employee performance.

This research used quantitative approach. The populations of this research were 52 employees of Milk Cooperative of SAE Pujon on the part of BKIA, part of livestock and animal feed part by using Saturated sampling technique (Census) that was obtained 48 people. Data analysis technique used path analysis

The results showed that the motivation directly influenced the employee performance with the value of Standardized Coefficient Beta which showed the contribution of motivation variable against the employee performance, it was 0.325 and the significant value was smaller than the real level of 0.000 <0.05. The motivation also indirectly influenced the performance of employee through job satisfaction, it was 0.228, and work satisfaction also mediated the influence of motivation against the employee performance, it was 2.85 and Sig was 0.004

## المستخلص

سوسنتى. عام 2017، البحث الجامعى. العنوان: "تحليل تأثير الدافع على أداء الموظف والرضا العمل كمتغير التدخل (دراسة حالة على حدة الحيوانية، لحمة مشية و BKIA التعاونية الألبان SAE فوجون)

المشرف: الزعيم مكفى، الماجستير

الكلمات الرئيسية: الدافع، والرضا العمل، أداء الموظف

واحد من العناصر الهامة في المنظمة هو المصارد البشرية. و المصارد البشرية الماهرة تكون قادرة على إنتاج الأداء الفعال والكفاء. فإن الاستفادة من أداء الموظف الماهرسوف يتحقق الأرباح الأهداف التنظيمية. يرتبط الدافع والرضا العمل مباشرة إلى أداء الموظف. سوف يشعر العمل والرضا الوظيفي مباشرة للموظف الذي يؤثر على الصعود والهبوط في أداء الموظف. وكان الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير الدافع المباشر على أداء الموظف والدافع يؤثر على أداء الموظف.

تستخدم هذه الدراسة المنهج الكمي. وكان مجتمع الدراسة هو 52 موظفين التعاونية الألبان SAE فوجون في قسم BKIA، جزء الحيوانية وجزء لحمة مشية باستخدام تقنية أخذ العينات المشبعة (Sensus) حصلت على عينة من 48 اشخاص. تقنية تحليل البيانات المستخدمة هي تحليل المسار (path analysis)

وأظهرت النتائج أن الدافع يؤثر مباشرا على أداء الموظف مع القيمة بيتا المعامل الموحدة Standardized Coefisien Beta التي تشير إلى يساعد متغير الدافع على أداء الموظف يعنى 0.325 وقيمة اهمية من المستوى الحقيقي يساوي 0.000 <0.05. الدافع هو أيضا تأثير غير مباشر على أداء الموظف من خلال الرضا العمل بقدر 0.228. والرضا العمل يواسط أيضا تأثير الدافع على أداء الموظف بقدر 2، 85 وسيج هو 0004

#### **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

### 1.1 Latar Belakang

Koperasi merupakan salah satu pendorong ekonomi kerakyatan. Koperasi merupakan badan usaha badan usaha yang di jalankan oleh kumpulan orang untuk kepentingan anggota. Koperasi diharapkan dapat lembaga penyedia dana untuk membiayai dan mengembangkan usaha baik pertanian, peternakan, industri maupun sektor non keuangan. Koperasi sebagai wadah pusat pelayanan kegiatan yang harus di dirikan dan di kembangkan dengan perhitungan masa depan. Koperasi pula harus melibatkan daya pikir masyarakat. Dimana tingkat pendidikan masyarakat terutama di pedesaan masih sangat rendah, oleh karena itu masyarakat pedesaan masih sangat rendah dalam menggunkan daya pemikirannya untuk kemajuan hidupnya.

Upaya untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan koperasi masyarakat terutama masyarakat pedesaan melalui suatu bentuk lembaga ekonomi yang berbentuk koperasi yang di harapkan dapat memberdayakan masyarakat yang salah satuya kelompok peternak sapi perah di pujon. Masyarakat Pujon mayoritas merupakan peternak sapi perah sehingga terbentuklah Koperasi Susu SAE Pujon.

Untuk mencapai beberapa prestasi tersebut tentu di perlukan kinerja yang tinggi dan disinilah peran motivasi terhadap para pekerja yang memiliki peranan penting dalam mempengarui kinerja karyawan. Pemberian motivasi membuat karyawan memberikan kemampuan terbaiknya dalam kesempatan yang di berikan

oleh organisasi kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya dan memperoleh prestasi yang gemilang Faktor yang dapat meningkakan kinerja karyawan adalah bagaimana menejemen dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Terciptanya koperasi yang sehat dengan cara memotivasi karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi bersifat dinamis dimana setiap orang dapat di motivasi dengan cara-cara yang berbeda.

Menurut hasil wawancara dengan pihak Humas Koperasi Susu SAE Pujon mengatakan bahwa pihak menejer telah membuat kebijakan dengan mengadakan kegiatan apel pagi untuk menghindari karyawan terlambat dalam melalukan pekerjaannya. Hal ini yang membedakan Koperasi Susu SAE Pujon berbeda dengan koperasi lain. Hal tersebut di harapkan dapat memotivasi karyawan untuk datang lebih awal ataupun tepat waktu. Secara kuantitatif daftar karyawan yang telambat melakukan apel pagi ataupun datang tidak tepat waktu terdapat indikasi penurunan motivasi kerja. Selain hal itu menurut pihak Humas Koperasi Susu SAE Pujon untuk memberi motivasi para karyawannya yang mayoritas pekerjanya merupakan lulusan SD, SMP dan SMU untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pekerjanya maka dilakukan dengan memberikan berbagai macam pelatihan, diklat maupun kursus tambahan. Kemudian pihak menambahkan bahwa para karyawan mendapatkan pelayanan dan fasilitas kerja berupa gaji pokok, tunjangan hari raya (THR), tunjangan jabatan, tunjangan aktivitas, uang makan, asuransi jiwa dan Jamsostek (khusus karyawan tetap) serta

fasilitas kesehatan dengan kontrol rutin kesehatan karyawan di unit BKIA. Pemberian fasilitas tersebut menurutnya dibutuhkan oleh para karyawan sehingga kepuasan kerja karyawan akan terwujud dan timbale baliknya akan sangat di rasakan oleh Koperasi Susu SAE Pujon. Hal ini menjadi alasan mendasar peneliti menggunakan teori dua faktor menurut Hezberg karena teori ini menunjukkan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya yang terdiri dari pada dasarnya terdiri dari alat-alat produksi, teknologi, potensi pasar, bahan baku, dan manusia. Dalam mengelola sumber daya yang di miliki maka di butuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, ilmu pengetahuan dan keterampilan yang di butuhkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan secara langsung dalam perusahaan serta menjalankan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan tidak di kelola dengan baik oleh perusahaan maka perusahaan akan sangat kesulitan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga di butuhkan tenaga tedidik dan siap pakai untuk mendukung setiap bentuk mengembangan perusahaan. Untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tentu mengharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik serta di dukung dengan sarana yang lebih komplit untuk mendukung kinerja karyawan. Akan tetapi meskipun karyawan yang ada pada dasarnya punya

kemampuan yang lebih tinggi tetapi tidak dieksploitasi dengan baik sehingga menimbulkan kecanggungan dalam bekerja. Hal ini kemungkinan terjadi karena tidak adanya kesesuaian antara pendidikan dengan jabatan atau jabatan yang telah di bebankan pada mereka.

Menurut Dessler (2003:4) " sumber daya manusia yang handal mampu menolong organisasi menghadapi tantangan persaingan global. Karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana dan infrastruktur yang ada. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja oganisasi, terlebih dahulu memperbaiki kinerja individu. Pegawai atau karyawan yang cakap adalah pegawai yang memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula".

Pentingnya sumber daya manusia dalam keterlibatannya dalam menjalankan kegiatan perusahaan.oleh sebab itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang maksimal bagi karyawan, baik perhatian yang memiliki hubungan langsung dalam upaya peningkatan kemampuan dan keterampilan maupun tingkat kesejahteraannya. Hal tersebut di ciptakan guna menanamkan jiwa komitmen dan konsistensi karyawan untuk bekerja secara optimal dengan standar kerja perusahaan. Kualitas dalam perusahaan salah satunya bersumber dari mutu sumber daya manusia itu sendiri, baik menyangkut kemampuan fikik maupun non fisik. Sedangkan, kuantitas di hasilkan oleh sumber daya manusia yang produktif dengan memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan. Untuk itu kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam perusahaan harus diseimbangkan agar tidak menimbulkan beban organisasi.

Disisi lain, sebuah organisasi harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sulit di tiru yang hanya di peroleh dari karyawan yang krestif, inovatif, produktif, selalu bersemangat dan loyal. Karyawan yang memiliki konsep seperti itu hanya akan di miliki melalui penerapan dan konsep menejemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi dan pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat di gunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di antaranya motivasi dan kepuasan kerja ( Robbin : 2001). Menurut Rivai (2005:14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemampuan seperti standar hasil kerja, target ata sasaran, atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di di sepakati bersama.

Motivasi merupakan suatu aspek yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan sebuah organisasi akan dipengarui oleh faktor motivasi kerja dari individu karyawan. Menurut Hasibuan (2005:141) motivasi penting karena adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Hasibuan, (2007:141) "Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan seseorang agar mau bekerja sama secara produktif utuk mencapai

dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan. Selain dari pada itu, faktor yang perlu diketahui oleh organisasi ialah tingkat motivasi dari karyawan itu sendiri. Hal ini sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sebagimana menurut Hasibuan (2008:141) ''Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan'

Menurut Hezberg (1996) dalam Hong dan Waheed (2011) ada dua faktor pendorong kepuasan dan ketidakpuasan. Dua faktor tersebut faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor ekstrinsik memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, faktor ekstrinsik tersebut termasuk gaji, kemampuan kerja, kondisi kerja, pengawasan, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi. Faktor memotivasi karyawan di dalam organisasi meliputi pencapaian atau penyelesaian pekerjaan, sifat pekerjaan, tugas itu sendiri, kelanjutan dan pertumbuhan kemampuan pekerjaan. Faktor motivasi intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, sifat pekerjaan, dan pertumbuhan pribadi serta kemajuan secara signifikan.

Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Menurut Hezberg dikutip oleh Luthan (2011:160) yaitu motivasi ada sua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *Hygiene*. Menurut teori ini faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang bersumber dari dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud *Hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Dampak kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang dihasilkan oleh sumber daya manusia akan berpengaruh langsung terhadap perusahaan. Keuntungan yang di dapat perusahaan yaitu dengan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan akan memperoleh keuntungan melebihi keuntungan sebelumnya dan perusahaan mampu bersaing dalam pangsa pasar. Sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi dan kemampuan kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai dalam organisasi. Jika kepuasan kerja tidak tercapai besar kemungkinan berakibat pada organisasi begitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja tercapai maka organisasi akan mendapatkan timbal baliknya. Hal ini menjadi alasan peneliti menggunakan teori dua faktor

Tingkat keberhasilan kinerja karyawan timbul dari salah satu faktor yaitu kepuasan kerja. Sebagaimana di jelaskan oleh Handoko (2001:193) " Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka". Sehingga perlu di ketahui sesuatu hal yang di harapkan oleh sumber daya manusia itu sendiri didalam meningkatkan kepuasan kerja tiap individu itu sendiri. Sebagaimana di jelaskan oleh Mangkunegara (2002:121) dimana karyawan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang ia butuhkan. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi maka makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan tidak terpenuhi, maka karyawan tersebut tidak

akan merasa puas. Kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial yang tinggi, namun kepuasan kerja bagi karyawan kepuasan kerja merupakan suatu keadaan dimana mereka dapat mencapai hasil produksi itu sendiri. Menejemen perusahaan harus dapat mendorong sumber dayamanusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2001: 104) "Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana karyawan mereka memandang pekerjaan mereka".

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Primanda dan Azzuhri (2010) dengan judul pengaruh motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik. Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Yolanda (2017) dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan locus of control sebagai variabel intervening (studi kasus pada PDAM Kota Malang). Berdasarkan penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) dalam jurnalnya meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. Hasil penelitian yang diperoleh adalah bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, namun motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa tidak selalu

motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya menurut Saleem dan Riswan, dkk (2010) dalam jurnal "Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan" tidak ada hubungan yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang menguji tidak adanya dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu menurut Crossman dan Abau Zaki (2003) dengan judul "Job Satisfaction and Employee Performance Lebanese Banking Staff" menunjukkan bahwa kepuasa kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasa kerja.

Berdasarkan hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan seperti yang telah dipaparkan diatas, maka diajukan sebuah penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening* (Studi Kasus Pada Koperasi Susu SAE Pujon).

### 1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1. Apakah motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan?
- 2. Apakah motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?
- 3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Dengan masalah yang telah di sebutkan peneliti menyimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut:

- Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja karyawan
- 2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *interening*
- 3. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

## 1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini di harapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkitan dengan motivasi terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel *intervening*.

### 2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitia ini di harapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengimplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Menejemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel *intervening*.

# 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat di jadikan salah satu referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk peneletian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan pengaruh pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja dengan kinerja karyawan sebagai variabel *intervening*.



### **BAB II**

### KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Primanda dan Azzuhri (2010) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis). Berdasarkan pengujian diketahui bahwa motivasi (X) dan kepuasan kerja (Y) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 5.067. Motivasi kerja (X) berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z) dengan nilai 3.587. Kepuasan kerja (Y) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 3.759. Motivasi (X) berpengatuh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar 68%.

Yolanda (2017) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel *locus of control* sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis) Berdasarkan pengujian diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif secara langsung terhadap locus of control (Z) sebesar 13,1%. Motivasi (X) tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,147. Locus of control (Z) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,007.

Murti dan Srimulyani (2013) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur (path analysis). Motivasi (X) berpengaruh signifiikan terhadap kepuasan kerja (Z) sebasar 8,895. Motivasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,606. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 5,609.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama		Variabel	Pendekatan,	Hasil Penelitian
110	Tahun		v arraber	Motode	Trasii i elicittali
	1 anun				~
				Penelitian	
1.	Primanda (2010)	1.	Motivasi (X)	Pendekatan	Motivasi kerja
	Pengaruh Motivasi	2.	Kinerja	kuantitatif,	berpengaruh secara
	kerja terhadap		Karyawan	analis <mark>is</mark> jalur	langsung terhadap kinerja
	kinerja karyawan		(Y)	dengan	karyawan dengan nilai
	dengan kepuasan	3.	Kepuasan	metode path	sebesar 5.067. Motivasi
	kerja sebagai		kerja (Z)	analisis	kerja berpengaruh secara
1.1	variabel intervening	$\mathcal{M}$			langsung terhadap
	pada Kantor Pusat				kepuasan kerja dengan
1	PT Varia Usaha			Vel v	nilai 3.587. kepuasan
	Gresik			LVA	kerja berpengaruh
	O Comment	3			langsung terhadap kinerja
				Y .	karyawan sebesar 3.759.
					motivasi berpengatuh
					tidak langsung terhadap
					kinerja karyawan melalui
					kepuasan kerja sebagai
					variabel intervening
					sebesar 68%

# Lanjutan tabel

No	Nama Tahun	Variabel	Pendekatan, Motode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Yolanda (2017) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan variabel locus of control sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Malang	1. Motivasi (X) 2. Kinerja karyawan (Y) 3. Locus of control (Z)	Pendekatan kuantitatif, metode analisis jalur (path analysis)	Motivasi berpengaruh positif secara langsung terhadap <i>locus of control</i> sebesar 13,1%. Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,147. Locus of control berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007.
3	Murti dan Srimulyani (2013) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun	<ol> <li>Motivasi (X)</li> <li>Kinerja         Karyawan         (Y)</li> <li>Kepuasan         Kerja(Z)</li> </ol>	Pendekatan kuantitatif, metode analisis jalur (path analysis)	Motivasi berpengaruh signifiikan terhadap kepuasan kerja sebasar 8,895. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,606. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 5,609
4	Milota Vetrakovaa and L'udmila Mazu'chova' (2015). Modeling Of Process Work Motivasion in Hotels)	1. Motivasi (X) 2. Kinerja (Y)	Pendekatan kuantitatif, metode analisis regresi linier berganda	Model motivasi yang di sukai oleh para menejer hotel yang bekerja di Slovakia 87 % dari mereka lebih menyukai motivasi dalam bentuk pelatihan dan pengembangan skill mereka sedangkan para karyawan hotel di Slovakia 82,3 % dari mereka lebih suka dengan model motivasi financial.

# Lanjutan tabel

No	Nama Tahun	Variabel	Pendekatan, Motode Penelitian	Hasil Penelitian
5	Soekardi (2012) Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri	1. Motivasi kerja (X1) 2. Budaya organisasi (X2) 3. Kesejahteraa n (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda, uji F, Uji T	Berdasarkan pengujian secara bersama-sama (simultan) diketahui bahwa diketahui bahwa motivasi (X1), budaya organisasi (X2) dan kesejahteraan (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja, dan pengujian secara parsial didapat bahwa variabel motivasi kerja (X1) dengan nilai 2,490, budaya organisasi (X2) dengan nilai 2,837 dan kesejahteraan (X3) dengan nilai 4,176. Sehingga variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat
6	Zuanidah, Novarandi, Budiman (2014) Analisis Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Business unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam)	1. Motivasi (X1) 2. Budaya organisasi (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y)	Pendekatan kuantitatif, metode analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier beranda	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Business Unit PT. Putra Kelana Makmur Group Batam. Dengan hasil perhitungan t-hitung = 3.214 dan sig 0,002. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Business Unit PT. Putra Kelana Makmur Group Batam. Dengan hasil t-hitung = 4,376 dan sig 0,002.

# Lanjutan tabel

No	Nama Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
7	Ulin (2015) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Universitas Merdeka Malang)	1. Budaya organisasi (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Kinerja (Y)	Pendekatan kuantitatif,m etode analisis regresi linier berganda	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Business Unit PT. Putra Kelana Makur Group Batam. Dengan hasil t-hitung = 4,376 dan sig 0,002. Motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Kinerja karyawan pada Business Unit PT. Putra Kelana Makmur Group Batam dengan hasil F-hitung = 102,320 dan sig sebesar 0,000.  Secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kineerja dengan perhitungan F-hitung dan F-tabel yaitu sebesar 7,707 dan sig sebesar 0,001. Secara parsial budaya organisasi dengan uji t menunjukkan t-hitung sebesar 3,293 dan signifikansi t sebesar 0,002 dan motivasi di dapatkan thitung sebesar 0,275 dengan signifikansi sebesar 0,798. Variabel uyang dominan pengaruhnya terhadap kinerja adalah variabel budaya organisasi (X1) sebesar 16,1%

- 1. Dalam Penelitian Primanda dan Azzuhri dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening memiliki kesamaan yaitu menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dengan analisis data penelitian analisis jalur (*Path Analysis*). Perbedaan penelitian adalah lokasi penelitiannya pada penelitian tersebut bertempat di Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik dan pada penelitian ini di Koperasi Susu SAE Pujon.
- 2. Dalam penelitian Yolanda (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan *locus of control* sebagai variabel intervening. memiliki kesamaan yaitu menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Perbedaan dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel *locus of control* sebagai variabel intervening dan lokasi penelitiannya pada penelitian tersebut bertempat di Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik dan pada penelitian ini di Koperasi Susu SAE Pujon.
- 3. Murti dan Srimulyani (2013) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. Persamaan penelitian ini dengan penelitian memiliki kesamaan yaitu menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat dan analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Perbedaan pada penelitian ini terletak pada lokasi penelitian Perbedaan penelitian adalah lokasi penelitiannya pada penelitian tersebut

- bertempat di Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik dan pada penelitian ini di Koperasi Susu SAE Pujon.
- 4. Milota Vetrakovaa and L'udmila Mazu'chova' (2015). *Modeling Of Process Work Motivasion in Hotels*) memiliki kesamaan yaitu menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan pada metode analisis data Pendekatan kuantitatif, metode analisis regresi linier berganda.
- 5. Soekardi (2012) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri memiliki kesamaan yaitu menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan pada penelitian ini adalah menggunakan motede analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).
- 6. Zudainah, Novarandi dan Budiman (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada *Business* unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam) memiliki kesamaan yaitu menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan pada penelitian ini adalah menggunakan motede analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).
- 7. Ulin (2015) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Universitas Merdeka Malang) memiliki kesamaan yaitu menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan

kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan pada penelitian ini adalah menggunakan motede analisis regresi linier berganda sedangkan penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*).

# 2.2 Kajian Teori

# 2.2.1 Kinerja

#### 2.2.2.1 pengertian kinerja

Menurut Rivai, Basri dalam Lijan Poltak Sinambela (2012:6): "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagaikemingkinan, seperti tandar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Menurut Mangkunegara (2011: 67) bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:66) kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka di bandingkan dengan seperangkat standart dan mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Sinambela (2012:5) mengemukakan bahwa kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 67) bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### 2.2.1.2 faktor-faktor yang mempengarui kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruksi multi dimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri dari faktor intrinsik karyawan (personal/individu) yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri berupa kesadaran diri sendiri untuk berprestasi dan kesadaran mengembangkan diri atau sumber daya manusia dan faktor ekstrinsik, yaitu kepemimpinan, system, tim dan situasional. Motivasi ekstrinsik pada hakekatnya adalah dorongan yang berasal dari luar seseorang, motivasi ekstrinsik yang positif berupa suasana kerja, gaji, penghargaan dan lain sebagainya. Secara umum perbedaan kinerja itu di sebabkan oleh dua faktor yaitu faktor individu dan situasi kerja. Urutan rinci faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

#### a. Faktor kemampuan (Ability)

Secara individu kemampuan, meliputi kemampuan potensi (*Intelectual Quotient*) dan kemampuan reality (*Knowledge* = *skill*) yang mana karyawan memiliki potensi diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan.

#### b. Faktor motivasi (Motivation)

Motivasi di artikan sebagai suatu sikap (*Attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situasion*) dilingkunga organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasiyang rendah. Situasi yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan

pimpinan, pola kepmimpinan kerja,dan kondisi kerja (Mangkunegara, 2006:67).

#### 2.2.1.3 tujuan penilaian kinerja

Motivasi di artikan sebagai suatu sikap (*Attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situasion*) dilingkunga organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersifat negative (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasiyang rendah. Situasi yang dimaksud antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepmimpinan kerja,dan kondisi kerja (Mangkunegara, 2006:67)

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:66) tujuan dari penilaian kinerja adalah

- 1. Evaluasi, yaitu memandingkan karyawan satu dengan yang lainnya terhadap standart kerja yang telah ditentukan dengan evaluasi maka dapat dilakukan:
  - a. Menentukan gaji dan upah
  - b. Kompensasi
  - c. Promosi
  - d. Pemecatan dan lain-lain
- Pengembangan yaitu dan mengarahkan kinerja individu dalam upaya peningkatan pengembangan karir. Kegiatan ini dapat berupa:
  - a. Idenfifikasi kelemahan dan kekuatan
  - b. Perencanaan dan pengembangan karier

## 2.2.1.4 indikator kinerja karyawan

Dalam organisasi pengukuran kinerja digunakan sejauh mana aktifitas selama ini di lakukan dengan membandingkan *output* atau hasil yang telah di capai. Terdapat beberapa perbedaan dalam melakukan pengukuran kinerja terutama dalam organisasi. Untuk itu para karyawan harus memahami indikator kinerja guna untuk memahami hasil kinerja.

Deassler (2011: 338), menyatakan bahwa terdapat delapan indikator dalam mengukur dan menilai kinerja karyawan berdasarkan kompetensinya:

- a. Pengetahuan kerja karyawan dalam menjalani pekerjaannya (*Job Knowledge*)
- b. Kualitas baik dalam hal ketepatan waktu penyelesaian tugas atau kesesuaian antara rencana kerja dengan kenyataan yang mampu dicapai (*Quality or Quantity of Work*)
- c. Perencanaan kerja dalam upaya mencapai tujuan tujuan yang organisasi (*Planning or Organization*)
- d. Kemampuan melakukan inisiatif dan kemandirian dalam bekerja atau komitmen karyawan dalam menjalankan pekerjaannya hingga tuntas (Initiative or Commitment)
- e. Kemampuan menyelesaikan permasalahan yang timbul dari sebuah pekerjaan (*Problem Solving or Creativity*)
- f. Kerjasama dalam tim kerja baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan ataupun dengan bawahan (*Teamwork and Cooperation*)

g. Kemampuan menjalin hubungan kekaryawanan sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (*Interpersonal Skills*).

Sedangkan menurut Dharma dalam Supriyanto dan Maharani (2013:312) mengemukakan bahwa kinerja karaywan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1. Kualitas yaitu jumlah produksi yang di hasilkan
- 2. Kuantitas yaitu berlaku sebagai standart standart proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi
- Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan
   Yaitu pemenuhan kesesuain waktu yang di butuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

#### 2.2.1.5 kinerja dalam perspektif Islam

Agama islam menghendaki umatnya untuk bekerja. Dalam islam, bekerja bukan semata menjadi kebutuhan, namun merupakan suatu kewajiban dan ibadah. Setiap muslim yang berkemampuan wajib hukumnya bekerja dengan sungguhsungguh akan bertambah martabat dan kemuliaannya (Rivai, 2009:904).

Menurut Diana (2012:201) seseorang akan dapat membantu sesama apabila dia sudah berkecukupan. Seseoarang di katakana berkecukupan apabila memilliki penghasilan yang lebih jika berusaha kerasdan baik. Karenanya dalam bekerja harus di sertai dengan etos kerja yang tinggi. Seoarang muslim harus dapat memanfaatkann karunia yang di berikan kepada allah yang berupa kekuatan dan

kemampuan diri untuk bekal hidupyang layak didunia-akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan diri seorang muslim.

Ayat yang harus menjadi rujukan penilaian kinerja itu adalah surat at-Taubah ayat 105:

"Dan, katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka, Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan". Kata "i'malû" berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti "bekerjalah".

Pada ayat ini, Allah Swt. memerintahkan rasul-Nya agar mengajarkan umatnya menjadi orang yang gemar bekerja. Pekerjaan apapun yang dilakukan seseorang, di akhirat akan diperlihatkan kepada rasul-Nya dan kepada orang-orang beriman. Allah Swt. juga akan memberikan balasan atas pekerjaan tersebut.

#### 2.2.2 Motivasi

# 2.2.2.1 pengertian motivasi

Menurut Hasibuan (2001:141) "Motivasi adalah dorongan atau menggerakkan seseorang agar mau bekerja sama secara produktif utuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan". Sedangkan menurut Menurut Mangkunegara (2007:61) mengemukakan "Motivasi merupakan kondisi atau energi yang mengrakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Dengan adanya sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Diana (2008:197) "Motivasi

adalah mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan untuk tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan menurut Menurut Riva'i (2004:445) "Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilainilai yang mempengarui individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Sikap dan nilai tersebut merupaan yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku untuk mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku ( seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Dan menurut Menurut Supriyanto Machfudz (2010:87) bahwa motivasi berasal dari alam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu terutama organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengarui individu untuk mencapai hal-hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah perilaku (kerja yang mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu untuk bekerja). Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan suatu tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di katakana bahwa motivasi pada dasarnya dapat memacu karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah sikap dorongan yang di berikan oleh seseorang untuk kepada karyawan untuk meningkatkan semagat kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan meningkat dan dapat memenuhi tujuan perusahaan.

# 2.2.2.2 faktor-faktor yang mempengarui motivasi

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka ataupun tujuan perusahaan. Hal ini akan meningkatkan kerja produktivitas karyawan. Menurut Rivai (2009:838) tiga faktor sumber motivasi yakni :

- 1. Kemungkinan untuk berkembang
- 2. Jenis pekerjaan
- 3. Apakah mereka dapat merasa bangga bekerja di tempat mereka bekerja

#### 2.2.2.3 tujuan motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005 : 97-98) yaitu :

- 1. Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2. Meningkatkan moral dan semangat kerja karyawan
- 3. Meningkatkan produktivitas karyawan
- 4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan
- 7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan masyarakat
- 10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

# 2.2.4 jenis motivasi

Menurut Hasibuan jenis motivasi ada 2 (dua) yaitu :

- Motivasi Pasif (insentif positif) adalah meneger memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepda mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2. Motivasi Negatif (insentif negatif) adalah menejer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada bawahan yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena takut di hukum, tetapi untuk jangka panjang akan berakibat kurang baik.

#### 2.2.2.5 metode motivasi

Ada 2 (dua) metode motivasi menurut Hasibuan (2005:100) yaitu :

- 1. Metode Langsung (*Direct Motivation*) adalah motivasi (motivasi materil dan nonmaterial) yang di berikan langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi, sifatnya khusus seperti memberi pujian,penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
- 2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) adalah motivasi yang di berikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta mengundang gairah kerja/tugas, sehingga karyawan betah dan semangat bekerja. Misalnya kursi yang empuk, ruangan kerja yang terang dan nyaman, serta lingkungan kerja yang baik.

#### 2.2.2.6 teori motivasi

Dalam penelitian ini penilis menggunakan Teori dua faktor Hezberg untuk dasar penelitiin ini. Teori dua faktor ( *two factor theory*) yang di kemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Hezberg. Teori ini sering di sebut teori dua faktor. Teori ini di pusatkan pada motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan. Hezberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan krtidakpuasan kerja merupakan dua faktor yang berbeda (Hezberg, Mousner dan Snyderman, 2005 : 59).

Keyakinan bahwa hubungan individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seorang terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. Dua faktor yang bisa menimbulkan rasa puas menurut Hezberg yaitu faktor pemeliharaan (hygiene factors) dan faktor pemotivasi (motivator factors) karena kondisi itu di perlukan untuk memelihara tingkat kepuasan yang layak menurut Herberg dalam Hasibuan (2006:178).

Faktor pemeliharaan juga disebut *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan (Sutrisno, 2012:131). Faktor pemuas yang di sebut motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutanm (intrinsik).

Menurut Hasibuan (2010:181) menyatakan bahwa "faktor motivasi adalah faktor yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan

maasalah pribadi yang secara langsung berkaitang dengan pekerjaan seperti kursi empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Menurut teori dua faktor Hezberg yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini adalah:

- a. Faktor Motivator
- 1. Pengakuan ( Recognition)

Bentuk pengakuan dari pihak perusahaan atas hasil atau kinerja yang telah di capai karyawan. Bentuk pengakuan ini secara langsung memberikan suatu motivasi kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja secaara maksimal pada perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Hezberg dikutip oleh Luthan (2011:160) yaitu pemimpin harus memberikan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a. Langsung menyatakan keberhasilan ditempat pekerjanya, lebih baik dilakukan ketika ada orang
- b. Surat penghargaan
- c. Memberi hadiah berupauang tunai
- d. Memberi kenaikan gaji atau promosi jabatan

## 2. Tanggung jawab ( *Responsibility*)

Bentuk tanggung jawab yang di maksudkan disini adalah bentuk masalah yang dibebankan kepada karyawan. Dengan adanya bentuk tanggung jawab yang tinggi dari karyawan secara langsung memberikan suatu jaminan bahwa karyawan yang bersangkutan dapat memotivasi untuk

menyelesaikan atas tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Hezberg dikutip oleh Luthan (2011:160) yaitu tanggung jawab yang benar menjadi faktor motivator bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan para bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkan prinsip pratisipasi membuat para bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaan sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

#### 3. Prestasi ( Achievement)

Kebutuhan akan prestasi menjadi sangat penting bagi kelangsungan seorang karyawan. Perusahaan memberikan motivasi atas prestasi biasanya di lakukan dengan tugas yang diberikan kepada bawahan atas suatu tugas yang menarik untukdikerjakan, sehingga mereka memiliki prestasi yang lebih baik. Menurut Hezberg dikutip oleh Luthan (2011:160) yaitu keberhasilan karyawan dapat dilihat dariprestasi yang diraih. Agar setiap karyawan berhasil dalam melaksanakan pekerjaanya, maka pimpinan harus memberikan dorongan dan peluang agar karyawan dapat memperoleh prestasi yang baik. Ketika seoarang karyawan mencapai prestasikerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi bawahan tersebut.

## 4. Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Motivasi dapat berasal dari pekerjaan itu sendiri, hal tersebut di karenakan dengan pekerjaan yang direncanakan sedemikian rupa pada akhirnya dapat memberikan suatu stimulus dan menantang serta dapat memberikan kesempatan karyawan untuk maju. Menurut Hezberg dikutip oleh Luthan (2011:160) yaitu pemimpin harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan dengan berbagai macam cara seperti menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

## 5. Pengembangan (Advancement)

Suatu bentuk motivasi yang di berikankepada karyawan sehingga mereka lebih dapat terpacu dalam pencapaian kinerja yang lebih baik. Pengembangan merupakan suatu bentuk kebijakan yang diambil oleh perusahaan dimana akan dilakukan suatu peningkatan jabatan atau posisi bagi karyawan yang berprestasi. Menurut Hezberg dikutip oleh Luthan (2011:160) yaitu pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini memang benar-benar menjadi motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahnnya untuk lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan mengirim karyawan untuk mengikuti pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

## b. Faktor Pemeliharaan ( Hygiene)

#### 1. Teknik supervisi

Teknik supervisi sangat erat kaitannya dengan proses pelaksanaan kerja yang telah dilakukan karyawan. Teknik supervisi memiliki kecenderungan dalam rangka memberikan suatu rangsangan atau motivasi kepada karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Menurut Hezberg dikutip oleh Luthan (2011:160) yaitu tugas supervisi adalah melakukan pengamatan langsung dan berkala terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh bawahan kemudian apabila ditemukan masalah, segera di berikan petunjuk atau bantuan secara langsung. Kualitas supervisi mempengarui motivasi karyawan, dengan kualitas supervisi yang baik dan fleksibel maka karyawan akan merasa nyaman dan dapat memberikan kinerja yang maksimal.

2. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (company policy and administrasion)

Dengan adanya kebojakan dan administrasi yang sesuai dengan para kondisi karyawan akan menjadikan motivasi karyawan dalam bekerja. Menurut Hezberg dikutip oleh Luthan (2011:160) yaitu kebijakan personalia menjadi sorotan dalam masalah ini, kebijakan ini umumnya berbentuk tertulis. Biasanya yang tertulis adalah kebijakan atau aturan yang baik, isinya adalah bagaimana cara melakukan pekerjaan atau bagaimana cara mempraktekkan pekerjaan yang baik dan benar. Pelaksanaan kebijakan tersebut dilakukan oleh menejer yang bersangkutan sehingga pembuatan kebijakan tersebut dibuat sebaik-baiknya.

#### 3. Gaji (wages)

Masalah gaji merupakan masalah yang paling sulit dan membingungkan karena berhungan dengan hak individu setiap karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka. Kompensasi atau gaji sangat penting diperhatikan mengingat dengan adanya kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja yang secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hezberg dikutip oleh Luthan (2011:160) yaitu Gaji merupakan salah satu unsur paling penting yang memilikipengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perlu berhati-hati dalam kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

# 4. Kondisi kerja (work condision)

Merupakan suatu keadaan dimana karyawan melakukan aktivitasnya, kondisi kerja erat kaitannya dengan kondisi pekerjaan dan rekan kerja yang terdapat dalam suatu lingkungan kerja. Menurut Hezberg dikutip oleh Luthan (2011:160) yaitu kondisi kerjayang baik akan dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan.

#### 5. Hubungan Antar Pribadi (Interpersonal Relation)

Interpersonal Relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dan atasannya. Agar tidak menimbullkan kekecewaan karyawan maka minimal ada tiga kecakapan yang harus di miliki karyawan yaitu:

#### a. Kecakapan teknis (Technical Skill)

Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan proses komunikasi pada umumnya berhubungan dengan penggunaan alat.

#### b. Kecakapan kemanusiaan (Human Skill)

Kecakapan konseptual adalah kemampuan untuk bekerja dalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerja sama atau koordinasi berbagai kegiatan.

## c. Kecakapan konseptual (Conseptual Skill)

Kecakapan konseptual adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasi tujuan organisasi secara keseluruhan.

Hezberg selanjutnya menetapkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja adalah dua hal yang berbeda. Teori ini juga membedakan dua kelompok faktor pekerjaan. Kelompok pertama berhubungan dengan aspek intrinsik pekerjaan yang di sebut sebagai faktor motivator atau faktor intrinsik. Kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan pekerjaan atau faktor ekstrinsik pekerjaan.

Secara ringkas dinyatakan oleh Hezberg, bahwa *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan menyebabkan banyak ketidakpuasan bila faktor tersebut tidak ada. Tetapi memberi motivasi bila faktor tersebut ada. Sebaliknya motivator membimbing kearah motivasi yang kuat dan memuaskan bila faktor ini ada, tetapi tidak menyebabkan ketidakpuasan jika faktor tersebut tidak ada. Seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya jika terdapat faktor-faktor *hygiene* yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor-faktr tersebut tidak ada. Begitu juga seorang karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan jika terdapat faktor-faktor *motivator* yang terpenuhi, tetapi mereka akan merasa tidak puas jika faktor tersebut tidak ada.

## 2.2.2.7 motivasi dalam perspektif Islam

Menurut Djalaludin (2007:137) motivasi merupakan energi bagi amal yang di lakukan. Motivasi itu menjadi pendorong seseorang bekerja secara maksimal atau membuat lupa rasaletih dan lesu. Motivasi yang baik atau lurus akan menjadi aktfitas duniawi yang berrnilai ukhrawi. Dan apabila niatnya kotor maka amal-amal ukhrawi tidak berarti dihadapan Allah SWT.

Adapun ayat yang berhubungan dengan motivasi adalah QS. Al Imran : 139 sebagai berikut :

"Janganlah k<mark>amu bersikap lemah,dan janganlah</mark> ( pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang – orang yang paling tinggi (derajatnya). Jika kamu orang yang beriman". (QS. Al Imran : 139)

Adapun menurut Shihab dalam bukunya yang berjudul Tafsir Al Misbah (2002:214) menyatakan bahwa ayat di atas merupakan uraian tentang adanya sunnah atau hukum-hukum kemasyarakatan yang berlaku terhadap semua manusia dan masyarakat. Jika dalamperang Uhud mereka tidak meraih kemenangan bahkan menderita luka dan pembunuhan, dan dalam Perang Badar mereka dengan gemilang meraih kemenangan dan membunuh sekian banyak lawan mereka, maka dariitu sebagian dari Sunnatullah.

Jadi dalam ayat di atas dapat di simpulkan bahwa setiap orang pasti punya motivasi, baik dari dirinya sendiri maupun orang lain. Hal ini ditegaskan dalam ayat diatas yang menyatakan janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamu adalah orang yang Paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.

Menurut McCleand dalam Diana (2011:195) yang memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu :

- 1. Kebutuhan akan prestasi
- 2. Kebutuhan akan kekuasaan
- 3. Kebutuhan afiliasi

Menurut Diana (2011:196) mengemukakan dalam islam seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya tetapi juga terbaik bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul sabagaimana dalam hadist berikut :

حَدَّنَنَا أَبُوْ بَكْرِ بْنُ أَيِ شَيْبَةَ وَابْنُ ثُمَيْرٍ قَالَا حَدَّنَنَا عَبْدُ اللهِ بْنُ إِدْرِيْسَ عَنْ رَبِيْعَةَ بْنِ عُتْمَانَ عَنْ خُمَّدِ بْنِ يَحْيَ بْنِ حَبَّانَ عَنْ الْأَعْرَجِ عَنْ أَيِيْ هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنَ الضَعِيْفِ وَفِي كُلِّ حَيْرٌ اللهُ عَلَيْهِ وَلَا تَعْجَزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَيِّ فَعَلْتُ الْحَرَصِ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللهِ وَلَا تَعْجَزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَيِّ فَعَلْتُ كَاللهُ وَمَاشَاءَ فَاإِنَّ لَوْ تَفْتَحْ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

"Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal sealalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: "kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu, tetapi katakanlah: "Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku." Berandai-andai adalah perbuatan setan. (Matan Lain: Ibnu Majah 726, Ahmad 8436,8473).

Hadist ini mengandung pengertian bahwa seoarang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat atau unggul dengan cara :

a. Memperkuat keimanan

Keimanan akan membawa kepada kemuliaan baik dunia maupun akhirat.

## b. Menggali kemampuan (Ability)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori oaring yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan,kejiwaan, keilmuan.

Memperbanyak kegiatan yang bermanfaat
 Dalam bekerja seorang muslim dianjurkan meraih prestasi yang terbaik
 dan bermanfaat (Diana, 2011:197).

# 2.2.3 Kepuasan kerja

# 2.2.3.1 pengertian kepuasan kerja

Robbin (2010 : 108) kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya. Selisih antara banyaknya ganjaran yang di terima seseorang pekerja dengan banyaknya pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya di terima. Sedangkan menurut Yusuf dan Rianto (2015:279) Kepuasan kerja adalah batasan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseoarng terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Siagian (2008 : 295) kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaanya. Sedangkan Robbin (2006 : 103) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan sekerja dan para atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi,

mematuhi standar kinerja, hidup dengan suasan kerja yang sering kali kurang ideal. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya sehingga lebih mencerminkan sikap dari pada perilaku. Keyakinan bahwa karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar bagi para menejer maupun pimpinan.

Robbin mengatakan, Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins 2007:179).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasaan kerja merupakan keadaan emosional setiap individu terhadap lingkungan pekerjaannya.

#### 2.2.3.2 faktor-faktor yang mempengarui kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat dirasakan oleh karyawan apabila karyawan tersebut merasakan bahwa kebutuhan dan keinginan tercapai, apabila hal itu sudah terpenuhi maka akan lebih mudah bagi organisasi untuk memotivasi para karyawan guna meningkatkan produktifitas kerja. Hanold E.Bult dalam As'ad (2003:112) mengemukakan pendapat bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah:

- a. Faktor hubungan antar karyawan
  - 1. Hubungan menejer dengan karyawan

- 2. Faktor fisik dan kondiri kerja
- 3. Hubungan sosial diantara karyawan
- 4. Sugesti dariteman sekerja
- 5. Emosi dan situasi kerja
- b. Faktor individu yang berhubungan dengan:
  - 1. Sikap orang dengan pekerjaanya
  - 2. Umur orang sewaktu bekerja
  - 3. Jenis kelamin
- c. Faktor-faktor ekstern yang berhubungan dengan
  - 1. Keadaan keluarga karyawan
  - 2. Rekreasi
  - 3. Pendidikan

Menurut Strauss dan Sayles (1990) dalam Supriyanto (2011:15) mengatakan bahwa faktor-faktor yang menentukan seorang pegawai dalam bekerja merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaan meliputi :

- Penghargaan, jika apa yang diterima sesuai dengan harapan, maka pegawai akan merasa puas
- Penilaian diri, artinya bahwa apa yang telah dikerjakan menurut diri sendiri merasa puas, maka itu merupakan sebuah kepuasan yang telah didapat
- 3. Norma-norma sosial, kepuasa bisa didapat karena norma-norma budaya yang menjadi panutan dipatuhi, bukan dilihat dari material saja

- 4. Perbandingan-perbandingan sosial, jika orang lain mempunyai pekerjaan yang lebih menarik maka pegawai yang bersangkutan akan merasa tidak puas
- 5. Hubungan input dan output
- 6. Keikatan, adanya ikatan emosional dan kultural akan menjadi lebih mudah dan meningkatkan kepuasan pekerjaan
- 7. Dasar pemikiran

# 2.2.3.3 teori kepuasan kerja

Terdapat tiga teori dalam kepuasan kerja menurut Rivai (2004) dalam Sani (2011:12) teori tersebut adalah ;

1. Discrepancy Theory (Teori Ketidaksesuaian)

Dalam teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kemudian kepuasan yang diperoleh melebihi yang diinginkan, maka akan merasa puas. Sehingga dapat ketidakpuasan bersifat positif sehingga kepuasan kerja seseorang bergantung padaselisih antara suatu yang diinginkan akan didapat dengan apa yang ia capai.

#### 2. Equality Theory (Teori Keadilan)

Dalam teori ini dijelaskan bahwa seseorang akan merassa puas atau tidak puas tergantung ada atau tidaknya keadilan dalam situasi kerja, artinya bahwa seseorang dalam memahami keadilan apabila dia mendapat imbalan sesuai dengan apa yang menjadi kesepakatan bersama. Rasa keadilan sangat menentukan kepuasan seseorang, semakin puas seseoarng maka

keadilan dapat diterapkan dalam pekerjaan atau organisasi. Terdapat komponen utama dalam teori ini adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi karyawan yang akan mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, peralatan dan perlengkapan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai yang diperoleh dari pekerjaanya seperti upah/gaji, symbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk beraktualisasi diri.

#### 3. Two Factor Theory (Teori Dua Faktor)

Dalam teori kepuasan dan ketidakpusan merupakan hal yang berbeda. Dalam teori ini karakteristik pekerjaan dibagi menjadi *Satisfied* dan *Dissatisfied*. *Satisfied* adalah sebuah indikator yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan berprestasi, memproleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfied* adalah sumber ketidakpuasan kerja, yang meliputi jumlah pembayaran yang tidak sesuai, pengawasan yang ketat, hubungan pribadi yang tidak harmonis serta kondisi yang tidak mendukung.

#### 2.2.3.4 indikator kepuasan kerja

Banyak indikator yang mempengarui kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan pada karyawan tergantung pada masing-masing pribadi karyawan. Menurut As'ad (2001) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010:107) indikator kepuasan kerja yaitu:

# 1. Kepuasan financial

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

#### 2. Kepuasan fisik

Yaitu indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan sushu atau ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi pekerjaan, dan umur karyawan

#### 3. Kepuasan sosial

Yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun bawahan yang berbeda jenis pekerjaannya dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

#### 4. Kepuasan psikologi

Indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

# 3.2.3.4 kepuasan kerja dalam perspektif Islam

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia cenderung memiliki kebutuhan yang tidak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Islam sendiri memandang kepuasan kerja bukan dari aspek duniawi saja tetapi aspek ukhrowi juga diperhatikan. Seorang muslim dalam bekerja harus bersikap ikhlas dan meniatkan semua usahanya untuk beribadah kepada Allah SWT. Berikut ini merupakan ayat tentang kepuasan kerja (Diana, 2012: 203):

"Nabi Muhamad SAW bersabda " Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik)."(HR. Ahmad).

Nabi bersabda bahwa usaha yang paling baik adalah berbuat sesuatu dengan tangannya sendiri dengan syarat jika dilakukan dengan baik dan jujur (Diana, 2012 : 203). Hal ini juga berarti ada kepuasan ketika menjalankan sebuah usaha dengan tangan sendiri dan dilakukan dengan jujur.

Sehingga bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima dengan baik dari segi duniawi (materi) dan ukhrowi (non materi).

#### 2.2.4 Hubungan antar variabel

#### 2.2.4.1 hubungan motivasi dan kinerja karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2012) yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya yang mengembangkan teori Hezberg yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini menunjukkan ada dua faktor yang mendorong pegawai termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya

dorong yang timbul dari masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari luar seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Jadi pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreatisitas dan inovasi, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi yang ketat sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya mereka yang terdorong oleh faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apayang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerja diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinnginkan oleh organisasi. Hal ini juga menyebabkan pegawai termotivasi sehingga meningkatkan kinerja. Sehingga motivasi ini memperngarui kinerja karyawan baik motivasi intrinsic atau motivasi ekstrinsik

Motivasi merupakan suatu aspek yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh motivasi kerja dari individu karyawan. Menurut Hasibuan (2005:141) motivasi penting karena adalah hal yang menyebabkan,menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengarui kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

#### 2.2.4.2 hubungan motivasi dan kepuasan kerja

Menurut Prabu (2005) faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi fator-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin

tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Ncube dan Samuel (2014) dalam Juniantara (2015:48) menyatakan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja antar karyawan. Hal ini untuk menunjukkan bahwa faktorfaktor motivasi yang bersifat internal dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, sifat pekerjaan dan pertumbuhan pribadi dan kemajuan secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan pemerintahan. Kami selanjutnya menetapkan bahwa motivasi ekstinsik secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerjadi kalangan karyawan pemerintah. Faktor eksternal tersebut termasuk gaji, keamanan kerja, pengawasan, hubungan interpersonal dan kebijakan dan administrasi perusahaan.

Menurut Handoko (2002:252) menyatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada dalam diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menurut Rivai (2008:56) mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila suatu individu termotivasi, maka mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, kerana dapat memuaskan mereka.

#### 2.2.4.3 hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Khan *et al* (2012) dalam penelitinnya menyebutkan bahwa aspek kepuasan kerja seperti gaji, promosi, keselamatan kerja dan keamanan, kondisi kerja, otonomi pekerjaan, hubungan dengan rekan keja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengarui tingkat kepuasan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan di lembaga medis otonom, pemerintah harus

fokus pada menghadapi kepuasan kerja dan tidak hanya pada salah satu dari faktor-faktor ini ( promosi, kondisi kerja, rekan kerja, dan sifat pekerjaan yang dimiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja).

Kepuasan kerja diterima dan dirasakan oleh seorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini meningkatkan kinerja pegawainya (Luthan, 2006:78).

#### 2.2.5 Kerangka konsep



#### 2.2.6 Hipotesis

- Diduga Motivasi (X) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja
   Karyawan (Y) di Koperasi Susu SAE Pujon
- 2. Diduga Motivasi (X) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Koperasi Susu SAE Pujon melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening
- Diduga Kepuasan Kerja (Z) memediasi pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

#### **BAB III**

#### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti berupa penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatori (explanatory research) adalah untuk menguji antar variabel kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antar variabel, untuk mengetahui variabel berasosiasi apakah tidak dengan variabel lainnya, atau variabel dipengatui atau disebabkan oleh variabel lainnya (Supriyanto dan Maharani, 2013:209)

## 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di Koperasi Susu SAE Pujon yang berada di Jalan Brigjen Abdul Manan Wijaya No.16, Ngroto, Pujon, Malang. Dengan pertimbangan peneliti ingin mengetahui dampak dampak motivasi dan kepuasan kerja di Koperasi Susu SAE Pujon.

# 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2014:115). Adapun berdasarkan wawancara dengan pihak humas pada Koperasi Susu SAE Pujon populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Koperasi SUSU SAE Pujon dengan jumlah 52 terdiri dari 14 orang pada unit BKIA, unit 14 orang pada unit peternakan, dan 24 orang pada unit pakan ternak.

#### **3.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2014: 115) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil daimabil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini ditentukan oleh pihak Koperasi Susu SAE Pujon pada bagian unit peternakan, unit pakan ternak dan unit BKIA sebanyak 48 responden.

## 3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pegambilan sampel pada penelitian ini dengan Sampling Jenuh (Sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Supriyanto dan Machfudz, 2010:188).Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang.

Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan Koperasi Susu SAE Pujon pada unit peternakan, unit pakan ternak dan unit BKIA. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Untuk mengukur pendapat dari beberapa sampel tersebut menggunakan skala *Likert*. Agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden tersebut di beri skor. Dalam pemberian skor peneliti menggunakan skala likert. Skala likert di gunakan sebagai pengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang gejala sosial (Sugiyono 2007:86). Selanjutnya dalam prosedur skala likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuisioner yang di sebarkan. Jawaban kuisioner di bagi atas lima kategori penilaian dimana masing-masing pertanyaan di beri skor satu sampai lima. Dalam penelitian ini terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain

Skala yang dipergunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala Likert. Dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya adalah 1 sampai 5, contoh alternatif jawaban yang digunakan dalam kuisioner penelitian ini adalah:

Jawaban A dengan skor 5, sangat setuju

Jawaban B dengan skor 4, setuju

Jawaban C dengan skor 3, netral

Jawaban D dengan skor 2, tidak setuju

Jawaban E dengan skor 1, sangat tidak setuju

Ciri khas skala likert adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap objek yang ingin di teliti oleh penulis.

#### 3.4 Data dan Sumber Data

Menurut cara memperolehnya data dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 191) data primer adalah data yang di ambil dari lapangan (enumerator) yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara dan kuesioner. Data yang diambil tergantung dari variabel yang diteliti, misalnya variabel umur, pendidikan, pekerjaan, dan lainnya disebut dengan data demografi/sosial ekonomi. Data Primer adalah data yang diambil dan di kumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuisioner yang berkaitan dengan motivasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.
- b. Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010: 202). Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain Data ini diperoleh dari

Koperasi Susu SAE Pujon berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah pegawai.

## 3.4 Metode Pengumpulan Data

- a. Wawancara adalah Tanya jawab langsung dengan pihak terkait khususnya Koperasi Susu SAE Pujon dengan maksud memperoleh data tambahan lainnya. Wawancara merupakan bagian terpenting dari setiap survei (Supriyanto dan Maharani, 2013:232).
- b. Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti apa yang bisa diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden (Supriyanto dan Maharani, 2013:56).
- c. Dokumentasi adalah data yang mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catata, transkip, buku, surat kabar, dan sebagainya. Dalam penelitian ini dokumentasi yang diambil adalah sejarah organisasi, struktur orgaisasi, tugas dan wewenang tiap personil, jumlah seluruh karyawan (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 202).

## 3.5 Devinisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel, yaitu:

#### A. Variabel Bebas (X)

X : Motivasi Indikator motivasi menurut Hezberg menurut

Motivasi (Mangkunegara, 2007: 61) adalah motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Luthan (2011: 160) dalam Teori Dua Faktor Hezberg yaitu pengakuan ( recognition), tanggung jawab ( Responsibility), prestasi ( Achievement), pekerjaan itu sendiri (The work it self), pengembangan (Advancement), teknik supervisi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (company policy and administrasion), gaji (wages),kondisi kerja (work condision), hubungan Antar Pribadi ( Interpersonal Relation).

# B. Variabel Intervening (Z)

#### Z: Kepuasan Kerja

Robbin (2010: 108) kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya. Selisih antara banyaknya ganjaran yang di terima seseorang pekerja dengan banyaknya pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya di terima. Indikator pengukuran kepuasan kerja adalah menurut As'ad (2001) dalam Supriyanto dan Mashuri (2010:107) indikator kepuasan kerja, kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikolog.

## C. Variabel Terikat (Y)

# Y: Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2007:9) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dharma dalam Supriyanto dan Maharani (2013:312) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi	Motivasi	Pekerjaan itu	1. Pengakuan	Luthan
	(X)	sendiri	2. Pujian atas kinerja	(2011:160)
		Tanggung	<ol> <li>Bekerja tanpa</li> </ol>	
		jawab	diawasi	
	C()	N A A A	2. wewanang	
	Q = Q	/ MINUT	pegambilan	
		-	keputusan	
	$\vee$	Prestasi	1. Pencapaian selama	
		9111	bekerja	
	V .	Pekerj <mark>a</mark> an itu	1. Pekerjaan menarik	
		sendiri	2. Inovasi dan	
		1/1/1/1	kreatifitas	
	( )	Pengembangan	1. Pelatihan	
			2. Promosi jabatan	

# Lanjutan Tabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Supervisi	<ol> <li>Komunikasi efektif antara atasan dengan bawahan</li> <li>Pengawasan tidak ketat</li> </ol>	
	251	Kebijakan dan Administrasi	<ol> <li>Peraturan dan kebijakan yang dapat mendukung kinerja</li> <li>Keterbukaan perusahaan</li> </ol>	
		Gaji	<ol> <li>Gaji pokok</li> <li>Insentif</li> <li>Tunjangan</li> </ol>	
3		Kondisi kerja	<ol> <li>Fasilitas memadai</li> <li>Kantor strategis</li> <li>Suhu dan penerangan yang baik</li> <li>Peralatan dan perlengkapan kantor lengkap</li> </ol>	
	250	Hubungan antar pribadi	<ol> <li>Kecakapan teknis</li> <li>Kecakapan kemanusiaan</li> <li>Kecakapan konseptual</li> </ol>	
Kinerja	Kinerja (Y)	Kuantitas karyawan	<ol> <li>Ketelitian dalam menjalankan tugas</li> <li>Kesesuaian dengan kuantitas perusahaan</li> <li>Kerapian dalam menjalankan tugas</li> </ol>	Dharma (1991) dalam Supriyanto dan Maharani

# Lanjutan Tabel

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
		Kualitas kerja	Ketelitian dalam	(2013
			menjalankan tugas	:312)
			2. Kerapian dalam	
			menjalankan tugas	
		Ketepatan	1. Tingkat ketepatan	
		waktu	waktu masuk kerja	
			2. Ketepatan waktu	
		MO 10	dalam menyelesaikan	
		\	tugas	
Kepuasan	Kepuasan	Kepuasan	1. Gaji	As'ad
Kerja	Kerja (Z)	financial	2. Tunjangan	(2001)
	$\mathcal{O} \setminus \mathcal{Y}$	. A .	3. Bonus	dalam
		Kepuasan fisik	1. Perlengkapan	Supriyanto
			2. Suhu ruangan	dan
	6	Kepuasan	1. Rekan kerja	Machfudz
		social	2. Lingkungan kerja	(2010:
			perusahaan — — — — — — — — — — — — — — — — — —	107)
	( 2		3. Hubungan atasan dan	
			bawaha <mark>n</mark>	
N.		Kepuasan	1. Minat	
		psikologi	2. Ketentraman dalam	7/
			bekerja bekerja	7/
	9	* W	3. Bakat	

# 3.7 Uji Instrumen Penelitian

# 3.7.1.Uji validitas

Menurut Singarimbun (1987) dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 249) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunkan *product moment*, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar 0,30

Rumusnya sebagai berikut:

Uji validitas

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2}} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Keterangan:

X = Item

Y = Scor total

XY = Scor Pertanyaan

N = Jumlah Responden

r = Koefiseinsi Korelasi

Instrumen yang valid berarti instrumen yang mampu mengukur tentang apa yang diukur. Cara pengujian validitas dengan mengukur korelasi skor/nilai masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau dengannilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila nilai signifikansi (sig) hasil kolerasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyataka valid ataupun sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Supriyanto dan Maharani, 2013:48). Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara scor butir dengan scor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid ssehingga harus diperbaiki atau dibuang. Sugiyono dalam (Supriyanto dan Machfudz 2010:249).

#### 3.7.1.2 Uji reabilitas

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:250) Reabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliable dapat diuji dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

Reliabilitas

$$r_{11} = [k:(k-1)][1 - \sum \sigma_b^2:\sigma_1^2]$$

Keterangan:

r 11 = Reabilitas Instrumen

K = Kebanyakan butir pertanyaan atau banyaknya soal

 $\sigma_h^2$  = Varian Total

 $\sum \sigma_h^2$  = Jumlah Varian Butir

 $\sigma_1^2$  = Varian Total

Apabila variabel Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) < 60 % maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable.

#### 3.8 Analisis Data

Sugiyono (2014: 147) menjelaskan dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk

menguji hipotesis yang telah diajukan. Teknik analisis data dalam penelitian kuantitaif menggunakan statistik.

#### 3.8.1. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk emnguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil *Kolmogorov Smirnov* e" 0,05 maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal (Supriyanto dan Mashuri, 2010:256).

#### 2) Uji linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi 0,05, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y (Supriyanto dan Machfudz 2010:256).

# 3.9 Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode path analisis adalah metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang di hipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. Path analisis ini bukanlah suatu metode yang menemukan sebab akibat, akan tetapi suatu metode yang di terapkan untuk suatu causal model yang di formulasikan peneliti pada pengetahuan dasar dan teoritis yang di kembangkan.

Path analysis atau analisis jalur di gunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel (Supriyanto dan Maharani, 2013:74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak laangsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan dan Kuncoro, 2008). Masih menurut Riduwan bahwa koefisiensi jalur (Path) adalah koefisiensi regresi yang standart, yaitu koefisiensi regresi yang di hitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan software SPSS 16, denggan ketentuan uji F = 0,05 atau p < 0,05 sebagai taraf signifikansi F ( sig.F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau p < 0,05 yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 3.9.1 Analisis jalur (path analysis)

Menurut Riduwan bahwa koefisiensi jalur (*Path*) adalah koefisiensi regresi yang standart, yaitu koefisiensi regresi yang di hitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Tahapan dalam menggunakan analisis jalur menurut Solimun (2002) dalam Supriyanto dan Maharani (2013 : 74) adalah sebagai berikut :

- 1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori
  - Pada paradigma jalur di gunakan 2 ( dua) anak panah yaitu :
    - a. Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (motivasi) terhadap variable terikat( kinerja karyawan)

 b. Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas (motivasi) terhadap variable terikat ( kinerja karyawan).

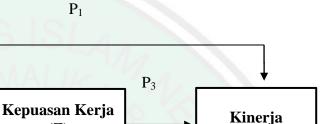
Sedangkan Menurut Sarwono (2007:46) langkah-langkah untuk melakukan analissis path adalah sebagai berikut:

- Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan antar variabel
- 2. Membuat diagram jalur persamaan strukturalnya
- 3. Menganalisis persamaan strukturalnya yang terdiri dari dua langkah yaitu:
  - a. Analisis regresi dengan melihat R square (r²) melihat seberapa besar kontribusi variabel terhadap penelitian, selain itu harus dihitung F dan t hitung, serta nilai signifikan.
  - b. Analisis pengaruh langsung (direct effect atau DE). Adapun cara untuk menghitung pengaruh langsung adalah sebagai berikut:
    - (1)Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan  $(X \to Y)$
    - (2) Pengaruh kepuasan keerja terhadap kinerja karyawan (Z  $\rightarrow$  Y)
    - (3) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja  $(X \rightarrow Z)$
  - c. Analisis pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE). Untuk menghitung pengaruh tidak langung digunakan formula sebagai berikut:
    - (1)Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja  $(X \to Z)$  x  $(Z \to Y)$
  - d. Pengaruh Total (Total Effect)
    - (1)Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja  $(X \to Z) + (Z \to Y)$

- (2)Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan  $(X \rightarrow Y)$
- (3)Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan  $(Z \rightarrow Y)$

# 3.9.2 Model Analisis Jalur (Path Analysis)

 $P_2$ 



**(Y)** 

Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

**(Z)** 

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai P menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas pula didapat persamaan struktural yaitu terdapat dua kali penguji regresi sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung: Z = a + B1X
- b. Persamaan tidak langsung: Y = a + B1X + B2Z

# Keterangan:

Motivasi

**(X)** 

- Y: Variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja
- Z: Variabel intervening yaitu kepuasan kerja
- B1: Koefisien regresi
- a: Koefisien konstanta
- X: Variabel Independen (variabel bebas) yaitu motivasi
- 1. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari path adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- d. Observasi variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran variabel dan reliabel).
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

# 2. Uji sobel test

Ghazali (2016:242-243) pada penelitian untuk menguji sobel test menggunakan software free sobel test calculator for the significane of mediation versi 4.0

#### **BAB IV**

#### DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

# 4.1.1. Latar belakang instansi/organisasi

#### 4.1.1.1 sejarah Koperasi Susu SAE Pujon

Koperasi Susu SAE Pujon didirikan pada tanggal 30 Oktober 1962 dengan jumlah anggota 22 orang, populasi sapi perah 35 ekor, dan memproduksi susu 50 liter. Koperasi Susu SAE Pujon memiliki sejarah tersendiri dengan menamakan koperasinya. Sinau Andandani Ekonomi (SAE) memiliki arti "Belajar Memperbaiki Ekonomi" sehingga sesuai untuk dijadikan nama koperasi yang berbasis di daerah Pujon, Malang (Jawa Timur). Koperasi Susu SAE Pujon juga merupakan salah satu penggerak masyarakat sekitarnya, dengan didukungnya 63% penduduk wilayah pujon sebagai peternak sapi perah.

Kini, Koperasi Susu SAE Pujon tumbuh menjadi kekuatan ekonomi yang sangat membantu ekonomi masyarakat khususnya masyarakat Pujon. Hingga saat ini koperasi ini mampu memproduksi 36.284.145 liter susu. Dengan bekerja sama dengan PT. Nestle Indonesia sejak tahun 1975, susu segar yang diproduksi oleh peternak disetor ke koperasi untuk kemudian di angkut ke PT. Nestle Indonesia. Sedangkan, susu pasteurisasi yang diproduksi dijual pada konsumen local. Hasil susu pasteurisasi dikemas dalam cup plastik dengan ukuran 200 ml dengan nama "SAE *Pasteurized Fresh Milk*.

Peternak susu sapi perah penting bagi PT. Nestle Indonesia merupakan pemasok penting bagi PT. Nestle Indonesia mendapatkan bahan baku susu sapi

terbaik. Untuk dapat meningkatkan dari pada produktivitas dan kualitas susu sapi segar, PT. Nestle Indonesia menerapkan program-program fasilitas salah satunya adalah biogas sehingga terwujudnya stabilitas perekonomian masyarakat Pujon yang juga pada akhirnya terwujudnya stabilitas keamanan.

Salah satu kesuksesan yang diraih selama bertahun-tahun karena kerja kerasnya telah meraih reputasi yang baik diantarannya:

- 1. 1998 : Piagam Koperasi Mandiri
- 2. 2001: Koperasi Berprestasi Tingkat Nasional
- 3. 2006 : Koperasi Produsen Berprestasi Tk.1 Jawa Timur
- 4. 2006: Koperasi Produsen Berprestasi Tk.1 Nasional
- 5. 2006: Koperasi Penerima Award

#### 4.1.1.2 visi dan misi Koperasi Susu SAE Pujon

Visi : untuk mewujudkan pelayanan yang optimal untuk meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan anggota.

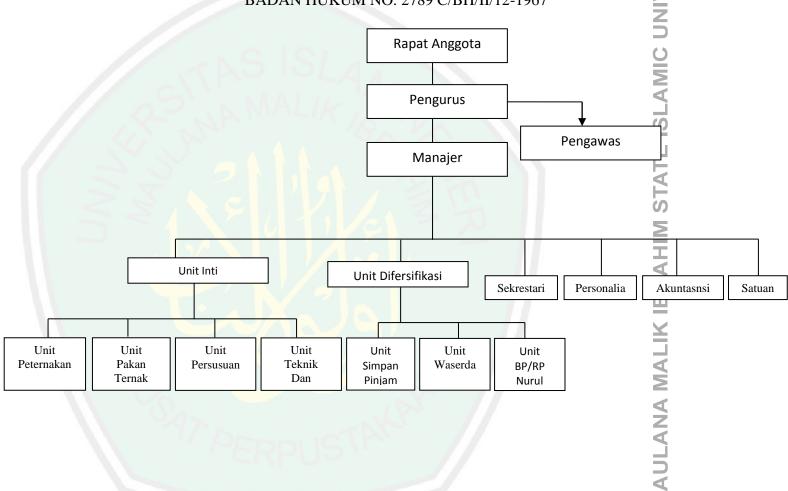
#### Misi:

- Melakukan kerja sama usaha dengan pihak lain untuk dan membuka Unit usaha baru dan saling menguntungkan dalam pengembangan koperasi
- Menerapkan teknologi peternakan sapi perah untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas susu segar
- 3. Mempertahankan serta menjunjung tinggi jati diri dan azas-azas koperasi

# 4.1.1.3 struktur organisasi

# STRUKTUR ORGANISASI KOPERASI SUSU SAE PUJON

# BADAN HUKUM NO. 2789 C/BH/II/12-1967



# 4.1.1.4 ruang lingkup/usaha dari instansi

Bidang Usaha di Koperasi Susu SAE Pujon:

- Menampung, mengolah dan memasarkan produksi susu sapi anggota (terdapat 32 pos penumpang susu)
- 2. Mengusahakan makanan ternak untuk anggota
  - a. Konsentrat jadi "SAEPROFEED" untuk sapi laktasi (51.300 kg/hari)
  - b. Konsentrat jadi "SAEPROFEED YUNIOR" untuk padet
  - c. CMR (Calf Milk Replacer)
- 3. Mengusahakan pengendalian kesehatan ternak sapi perah anggota
- 4. Mengusahakan perbaikan mutu genetik sapi perah baik melalui import maupun penerapan sistem perkawinan mani beku
- 5. Mengusahakan pemeliharakan sapi induk dan pembesaran pedet (rearing)
- 6. Pengendalian keturunan induk yang dikelola koperasi maupun anggota
- 7. Mengusahakan pemenuhan kebutuhan pokok bagi anggota melalui Waserda
- 8. Mengelola BP dan RB "Nurul Ichsan" untuk koperasi SAE (secara sosial)
- 9. Mengelola unit simpan pinjaman

#### 4.1.2 Hasil analisis deskriptif

Penelitian ini menggunakan *instrument* penelitian berupa kuesioner. Adapun jumlah kuesioner yang telah disebarkan kepada responden sebesar 48 kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Susu SAE Pujon pada Unit Peternakan, Unit Pakan Ternak dan Unit BKIA, survey atau penelitian ini dilakukan pada tanggal 3 Mei 2017 dengan jumlah sampel sebesar 48 responden.

Untuk ukuran sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh. Untuk ukuran sampel jenuh dan deskripsi responden adalah sebagai berikut:

# 1. Distribusi responden berdasarkan usia

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1	Usia Responden	187 18	
	a. 21-25 tahun	5	15,5%
	b. 26-30 tahun	15	31,8%
	c. 31-35 tahun	3	6,3%
	d. 36-40 tahun	12	22,9%
	e. > 40 tahun	13	27%
	Jumlah	48	100%

Sumber: data primer (diolah) april, 2017

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 5 (15,5%), usia 26-30 tahun sebanyak 15 (31,8%), usia 31-35 tahun sebanyak 3 (6,3%), usia 36-40 tahun sebanyak 12 (22,9%), usia > 40 tahun sebanyak 13 (27%). Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan di Koperasi Susu SAE Pujon pada Bagian Unit Peternakan, Unit Pakan Ternak, dan Unit BKIA berusia 26-30 tahun.

#### 2. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Distribusi responden dari penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Prosentase (%)
	Jenis Kelamin		
1	Laki-laki	41	85,4%
2	Perempuan	7	85,4% 14,6%
	Jumlah	48	100%

Sumber: data primer (diolah) april, 2017

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 41 (85,4%) sedangkan responden perempuan sebanyak 7 (14,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Koperasi Susu SAE Pujon pada Bagian Unit Peternakan, Unit Pakan Ternak, dan Unit BKIA berjenis kelamin laki-laki.

# 3. Distribusi desponden berdasarkan pendidikan terakhir

Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat dari tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Prosentase (%)
	Pendidikan Terakhir Pekerja	LWA	
1	SD	5	8,3%
2	SMP	7	8,3% 14,6%
3	SMA	24	50%
4	D3	5	10,4%
5	S1	7	16,4%
	Jumlah	48	100%

Sumber: data primer (diolah) april, 2017

Dari tabel 4.4 menunjukan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden pada di Koperasi Susu SAE Pujon pada Bagian Unit Peternakan, Unit Pakan Ternak, dan Unit BKIA adalah SMA. Pada tabel diatas menunjukkan responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 5 (8,3%), SMP sebanyak 7 (14,6%), SMA sebanyak 24 (50%), D3 sebanyak 5 (10,4%) dan S1 sebanyak 7 (16,4%).

# 4. Distribusi berdasarkan lama kerja

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Deskripsi Responden	Jumlah	Presentase (%)
	Lama Bekerja		
1	0 – 4 tahun	11	22,9%
2	5 – 9 tahun	11	22,9%
3	10 – 14 tahun	9	18,8%
4	15 – 19 tahun	2	6,3%
5	> 19 tahun	15	29,2%
	Jumlah	48	100%

Sumber: data primer (diolah) april, 2017

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja pada Koperasi Susu SAE Pujon pada Bagian Unit Peternakan, Unit Pakan Ternak, dan Unit BKIA selama 0 – 4 tahun sebanyak 11 (22,9%) responden, 5 – 9 tahun sebanyak 11 (22,9%) responden, 10 – 14 tahun sebanyak 9 (18,8%) responden, 15-19 tahun sebanyak 2 (6,3%) responden, > 19 tahun sebanyak 15 (29,2%) responden. Berdasarakan paparan data diatas diperoleh informasi 29,2% merupakan tenaga kerja lama yang loyal dan tetap setia bekerja di Koperasi Susu SAE Pujon pada Bagian Unit Peternakan, Unit Pakan Ternak, dan Unit BKIA.

#### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu variabel Motivasi (X), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y). Dimana masing masing variabel memiliki beberapa item pertanyaan dalam kuisioner yaitu:

# 1. Distribusi variabel motivasi

Dalam variabel motivasi terdapat 10 indikator pengakuan ( recognition), tanggung jawab ( Responsibility), prestasi ( Achievement), pekerjaan itu sendiri (The work it self), pengembangan (Advancement), teknik supervisi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (company policy and administrasion), gaji (wages),kondisi kerja (work condision), hubungan Antar Pribadi ( Interpersonal Relation) dijabarkan dalam 23 pertanyaan berikut adalah jawaban dari 48 responden:

Tabel 4.5
Tabel Frekuensi Responden Variabel Motivasi

	5		FRE	KUE PONI	NSI	6	ponden v	PERSEN FREKUENSI (%)					
NO	ITEM	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	STS	TS	N	S	SS	TOTAL
1	X.1.1	1	6	22	19	0	48	2,1	12,5	45,8	39,6	0	100
2	X.1.2	2	11	22	11	2	48	4,2	22,9	45,8	22,9	4,2	100
3	X.2.1	4	16	11	15	2	48	8,3	33,3	22,9	31,3	4,2	100
4	X.2.2	1	14	31	2	0	48	2,1	29,2	64,6	4,1	0	100
5	X.3	3	5	28	12	0	48	6,3	10,4	58,3	25	0	100
6	X.4.1	3	8	31	6	0	48	6,3	16,7	64,6	12,5	0	100
7	X.4.2	1	13	33	1	0	48	2,1	27,1	68,8	2,1	0	100
8	X.5.1	1	1	19	24	3	48	2,1	2,1	39,6	50	6,3	100
9	X.5.2	1	7	20	20	0	48	2,1	14,6	41,7	41,7	0	100
10	X.6.1	5	11	29	3	0	48	10,4	22,9	60,4	6,3	0	100
11	X.6.2	7	13	27	1	0	48	14,6	27,1	56,3	2,1	0	100
12	X.7.1	1	12	33	2	0	48	2,1	25	68,8	4,2	0	100
13	X.7.2	1	7	13	25	2	48	2,1	14,6	27,1	52,1	4,2	100
14	X.8.1	1	3	17	25	2	48	2,1	6,3	35,4	52,1	4,2	100
15	X.8.2	2	6	21	17	1	48	6,3	12,5	43,8	35,4	2,1	100

Lanjutan tabel

	utan ta	FREKUENSI RESPONDEN					PERSEN FREKUENSI (%)			I			
No	Item	STS	SS	N	S	SS	TOTAL	STS	SS	N	S	SS	TOTAL
16	X.8.3	3	4	16	23	2	48	6,3	8,3	33,3	47,9	4,2	100
17	X.9.1	2	12	32	2	0	48	4,2	25	66,7	4,2	0	100
18	X.9.2	5	6	34	3	0	48	10,4	12,5	70,8	6,3	0	100
19	X.9.3	1	8	0	38	1	48	2,1	17	0	78,7	2,1	100
20	X.9.4	3	8	36	1	0	48	6,3	16,7	75	2,1	0	100
21	X.10.1	1	15	30	2	0	48	2,1	31,1	62,5	4,2	0	100
22	X.10.2	4	9	32	3	0	48	8,3	18,8	66,7	6,3	0	100
23	X.10.3	3	7	35	3	0	48	6,3	14,6	72,9	6,3	0	100

Sumber: data primer (diolah) april, 2017

Berdasarkan informasi pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa 48 responden dalam penelitian ini menunjukkan jawaban responden sebagai berikut: karyawan mendapatkan promosi jabatan ketika kinerja meningkat (X.1.1) 1 responden menjawab sangat tidak setuju (2,1%), 6 responden menjawab tidak setuju (12,5%), 22 responden menjawab netral (45,8%), 19 responden menjawab setuju (39,6%). Karyawan mendapatkan pujian dari pimpinan (X.1.2) 2 responden menjawab sangat tidak setuju (4,2%), 11 responden menjawab tidak setuju (22,9%), 22 responden menjawab netral (45,8%), 11 responden menjawab setuju (22,9%), dan 2 responden menjawab sangat setuju (4,2%). Karyawan melakukan pekerjaan tanpa diawasi (X.2.1), 4 responden menjawab sangat tidak setuju (8,3%), 16 responden menjawab tidak setuju (33,3%), 11 responden menjawab netral (22,9%), 15 responden menjawab setuju (31,3%). 2 responden menjawab sangat setuju (4,2%). Karyawan mendapatkan kesempatan mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan (X.2.2) 1 responden menjawab sangat tidak

setuju (2,1%), 14 responden menjawab tidak setuju (29,2%), 31 responden menjawab netral (64,6%), 2 responden menjawab setuju (4,2%). Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik (X3) 3 responden menjawab sangat tidak setuju (6,3%), 8 responden menjawab tidak setuju (10,4%), 28 responden menjawab netral (58,3%), 12 responden menjawab setuju (12,5%). Pekerjaan yang dibebankan cukup jelas (X.4.1) 3 responden menjawab sangat tidak setuju (6,3%), 8 responden menjawab tidak setuju (16,7%), 31 responden menjawab netral (64,6%), 6 responden menjawab setuju (4,1%). Karyawan mendapatkan kesempatan berinovasi (X.4.2) 1 responden menjawab sangat tidak setuju (2,1%), 13 responden menjawab tidak setuju (27,1%), 33 responden menjawab netral (68,8%), 1 responden menjawab setuju (2,1%). Karyawan mendapatkan pelatihan (X.5.1) 1 responden menjawab sangat tidak setuju (2,1%), 1 responden menjawab tidak setuju (2,1%), 19 responden menjawab netral (39,6%), 24 responden menjawab setuju (50%). 3 responden menjawab sangat setuju (6,3%). Karyawan mendapatkan promosi jabatan (X.5.2), 1 responden menjawab sangat tidak setuju (2,1%), 7 responden menjawab tidak setuju (14,6%), 20 responden menjawab netral (41,7%), 20 responden menjawab setuju (41,7%). Pimpinan berkomunikasi dengan baik dengan karyawan (X.6.1), 5 responden menjawab sangat tidak setuju (10,4%), 11 responden menjawab tidak setuju (22,9%), 29 responden menjawab netral (60,4%), 3 responden menjawab setuju (6,3%). Pimpinan memberikan pengawasan secara longgar (X.6.2) 7 responden menjawab sangat tidak setuju (14,6%), 13 responden menjawab tidak setuju (27,1%), 27 responden menjawab netral (56,3%), 1 responden menjawab setuju (2,1%). Peraturan dan kebijakan

dalam koperasi mendukung kinerja karyawan (X.7.1) 1 responden menjawab sangat tidak setuju (2,1%), 12 responden menjawab tidak setuju (25%), 33 responden menjawab netral (68,8%), 2 responden menjawab setuju (4,2%). Koperasi terbuka terhadap masalah apapun (X.7.2) 1 responden menjawab sangat tidak setuju (2,1%), 7 responden menjawab tidak setuju (14,6%), 13 responden menjawab netral (27,1%), 25 responden menjawab setuju (52,2%). 2 responden menjawab sangat setuju (4,2%). Karyawan mendapatkan gaji yang sesuai (X.8.1), 1 responden menjawab sangat tidak setuju (2,1%), 3 responden menjawab tidak setuju (6,3%), 17 responden menjawab netral (35,4%), 25 responden menjawab setuju (52,1%). 2 responden menjawab sangat setuju (4,2%). Pimpinan memberikan insentif jika kinerja karyawan meningkat (X.8.2) 2 responden menjawab sangat tidak setuju (4,2%), 6 responden menjawab tidak setuju (12,5%), 21 responden menjawab netral (43,8%), 17 responden menjawab setuju (35,4%). 1 responden menjawab sangat setuju (2,1%). Karyawan mendapatkan tumjuangan sesuai dengan jangka waktu kerja karyawan (X.8.3), 3 responden menjawab sangat tidak setuju (6,3%), 4 responden menjawab tidak setuju (8,3%), 16 responden menjawab netral (33,3%), 23 responden menjawab setuju (47,9%). 2 responden menjawab sangat setuju (4,2%). Fasilitas dalam koperasi memadai (X.9.1) 2 responden menjawab sangat tidak setuju (4,2%), 12 menjawab tidak setuju (25%), 32 responden menjawab netral (66,7%), 2 responden menjawab setuju (4,2%). Letak koperasi strategis (X.9.2) 5 responden menjawab sangat tidak setuju (10,4%), 6 responden menjawab tidak setuju (12,5%), 34 responden menjawab netral (70,8%), 3 responden menjawab setuju

(6,3%). Suhu dan penerangan ruang kerja baik (X.9.3) 1 responden menjawab sangat tidak setuju (2,1 %), 8 responden menjawab tidak setuju (17%), 34 responden menjawab setuju (78,7%). 1 responden menjawab sangat setuju (2,1%). Perlengkapan dan peralatan kantor lengkap (X.9.4) 3 responden menjawab sangat tidak setuju (6,3%), 8 responden menjawab tidak setuju (16,7%), 36 responden menjawab netral (75%), 1 responden menjawab setuju (2,1%). Pimpinan memberikan arahan dalam penggunaan alat-alat penunjang pekerjaan (X.10.1) 1 responden menjawab sangat tidak setuju (2,1%), 15 responden menjawab tidak setuju (31,1%), 30 responden menjawab netral (62,5%), 2 responden menjawab setuju (4,2%). Karyawan mampu bekerja dengan kelompok (X.10.2) 4 responden menjawab sangat tidak setuju (8,3%), 9 responden menjawab tidak setuju (18,8%), 32 responden menjawab netral (66,7%), 3 responden menjawab setuju (6,3%). Karyawan mampu bekerja dengan keporasi (X.10.3) 3 responden menjawab sangat tidak setuju (6,3%), 7 responden menjawab tidak setuju (14,6%), 35 responden menjawab netral (72,9%), 3 responden menjawab setuju (61,3%).

#### 2. Distribusi variabel kepuasan kerja (Z)

Dalam indikator kepuasan kerja terdapat 4 indikator Kepuasan financial, Kepuasan fisi, Kepuasan social, Kepuasan psikologi yang dijabarkan dalam 11 pertanyaan berikut adalah jawaban dari 48 responden: Tabel 4.6 Tabel Frekuensi Responden Variabel Kepuasan Kerja

		FREKUENSI RESPONDEN					PERSEN FREKUENSI (%)				(%)		
NO	ITEM	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	STS	TS	N	S	SS	TOTAL
1	Z.1.1	0	5	16	25	2	48	0	10,4	33,3	52,1	4,2	100
2	Z.1.2	2	5	16	23	2	48	4,2	10,4	33,3	37,9	4,2	100
3	Z.1.3	3	5	27	13	0	48	6,3	10,4	56,3	27,1	0	100
4	Z.2.1	0	2	9	36	1	48	0	4,2	18,8	75,5	2,1	100
5	Z.2.2	0	1	5	41	1	48	0	2,1	10,4	85,4	2,1	100
6	Z.3.1	0	2	3	39	4	48	0	4,2	6,3	81,3	8,3	100
7	Z.3.2	0	3	4	30	2	48	0	6,3	8,3	81,3	4,2	100
8	Z.3.3.	0	3	8	36	1	48	0	6,3	16,7	75	2,1	100
9	Z.4.1	0	3	12	32	1	48	0	6,3	25	66,7	2,1	100
10	Z.4.2	0	1	10	35	2	48	0	2,1	20,8	72,9	4,2	100
11	Z.4.3	0	3	8	33	4	48	0	6,3	16,7	68,8	8,3	100

Sumber: data primer (diolah) april, 2017

Berdasarkan informasi pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa 48 responden dalam penelitian ini menunjukkan jawaban responden sebagai berikut karyawan mendapatkan gaji yang sesuai (Z.1.1) 5 responden menjawab tidak setuju (10,4%), 16 responden menjawab netral (33,3%), 25 responden menjawab setuju (52,1%) 2 responden menjawab sangat setuju (4,2%). Karyawan mendapatkan tunjangan sesuai dengan dengan lamanya bekerja (Z.1.2) 2 responden menjawab sangat tidak setuju (4,2%), 5 responden menjawab tidak setuju (10,4%), 16 responden menjawab netral (33,3%), 23 responden menjawab (37,9%) dan 2 responden menjawab sangat setuju (4,2%). Mendapatkan bonus sesuai dengan kinerja (Z.1.3) 3 responden menjawab sangat tidak setuju (6,3%), 5 responden menjawab tidak setuju (10,4%), 27 responden menjawab netral (56,3%), 13 responden menjawab setuju (27,1%). Perlengkapan dalam koperasi memadai

(Z.2.1) 2 responden menjawab tidak setuju (4,2%), 9 responden menjawab netral (18,8%), 36 responden menjawab setuju (75,5%) dan 1 responden menjawab sangat setuju (2.1%). Suhu ruangan kerja nyaman (Z.2.2%) 1 responden menjawab tidak setuju (2,1%), 5 responden menjawab netral (10,4%), 41 responden menjawab setuju (85,4%) dan 1 responden menjawab sangat setuju (2,1%). Karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerjanya (Z.3.1) 2 responden menawab tidak setuju (4,2%), 3 responden menjawab netral (6.3%), 39 responden menjawab setuju (81.3%), dan 4 responden menjawab sangat setuju (8,3%). Lingkungan kerja nyaman (Z.3.2) 3 responden menjawab tidak setuju (6,3%), 4 responden menjawab netral (8,3%), 30 responden menjawab setuju (81,3%), dan 2 responden menjawab sangat setuju (4,2%). Pimpinan menjalin komunikasi dengan bawahan dengan baik (Z.3.3), 3 responden menjawab tidak setuju (6,3%), 8 responden menjawab netral (16,7%), 36 responden menjawab setuju (75%), 1 responden menjawab sangat setuju (2,1%). Karyawan bekerja dengan mina yang dimiliki (Z.4.1) 3 responden tidak setuju (6,3%), 12 responden menjawab (25%), 32 responden menjawab setuju (66,7%), dan 1 responden menjawab sangat setuju (2,1). Karyawan mendapatkan ketentraman ketika bekerja (Z.4.2) 1 responden tidak setuju (2,1%), 10 responden menjawab netral (20,8%), 35 responden menjawab setuju (72,9%), dan 2 responden menjawab sangat setuju (4,2%). Karyawan bekerja sesuai dengan bakat yang dimiliki (Z.4.3), 3 responden menjawab tidak setuju (6,3%), 8 responden menjawab netral (16,7%), 33 responden menjawab setuju (68,8%), dan 4 responden menjawab sangat setuju (8,3%).

#### 3. Distribusi variabel kinerja karyawan

Dalam indikator kinerja karyawan 3 indikator dengan adalah kualitas kerja,kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan 6 pertanyaan berikut adalah jawaban dari 48 responden:

Tabel 4.7 Tabel Frekuensi Responden Variabel Kinerja Karyawan

											J		
			FREI RESI				74	PERSEN FREKUENSI (%)			(%)		
NO	ITEM	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	STS	TS	N	S	SS	TOTAL
1	Y.1.1	0	3	7	34	4	48	0	6,3	14,6	70,8	8,3	100
2	Y.1.2	0	2	9	35	2	48	0	4,2	18,8	72,9	4,2	100
3	Y.2.1	0	2	11	33	2	48	0	4,2	22,9	68,8	4,2	100
4	Y.2.2	0	3	11	30	4	48	0	6,3	22,9	62,5	83	100
5	Y.3.1	0	3	7	34	4	48	0	8,3	29,2	54,2	8,3	100
6	Y.3.2	0	3	10	31	4	48	0	6,3	20,8	64,6	8,3	100

Sumber: data primer (diolah) april, 2017

Berdasarkan informasi pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa 48 responden dalam penelitian ini menunjukkan jawaban responden sebagai berikut karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja (Y.1.1) 3 responden menjawab tidak setuju (6,3%), 7 responden menjawab netral (14,6%), 34 responden menjawab setuju (70,8%), 4 responden menjawab sangat setuju (8,3%). Karyawan menyelesaikan tugas sesuai target (Y.1.2) 2 responden menjawab tidak setuju (4,2%), 9 responden menjawab netral (18,4%), 35 responden menjawab setuju (72,9%), 2 responden menjawab sangat setuju (4,2%). Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target (Y.2.1) 2 responden menjawab tidak setuju (4,2%), 11 responden menjawab netral (22,9%), 33 responden menjawab setuju (68,8%), dan 2 responden menjawab sangat setuju (4,2%). Karyawan teliti dalam mengerjakan tugas (Y.2.2) 3 responden menjawab tidak setuju (6,3%), 11

responden menjawab netral (22,9%), 34 responden menjawab setuju (62,5%), dan 4 responden menjawab (8,3%). Karyawan mengerjakan tugas dengan rapi (Y.3.1) 3 responden menjawab tidak setuju (8,3%), 7 responden menjawab netral (29,2%), 34 responden menjawab setuju (54,2%), dan 4 responden menjawab sangat setuju (8,3%). Karyawan menyelesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Y.3.2) 3 responen menjawab tidak setuju (6,3%), 10 responden menjawab netral (20,8%), 34 responden menjawab setuju (64,25), dan 4 responden menjawab sangat setuju (8,3%)

# 4.1.4 Uji Instrumen

# 4.1.4.1 hasil uji validitas

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi 5%. Bila nilai signifikansi (sig) hasil kolerasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyataka valid ataupun sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Sani dan Maharani, 2013:48). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 4.9:

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R	Sig	Keterangan
Motivasi (X)	X.1.1	0.486	0.000	Valid
	X.1.2	0.369	0.010	Valid
	X.2.1	0,306	0.034	Valid
	X.2.2	0.522	0.000	Valid
	X.3	0.397	0.005	Valid
	X.4.1	0.404	0.004	Valid
	X.4.2	0.611	0.000	Valid
	X.5.1	0.598	0.000	Valid
	X.5.2	0.644	0.000	Valid
	X.6.1	0.683	0.000	Valid
	X.6.2	0.486	0.000	Valid
	X.7.1	0.543	0.000	Valid

Lanjutan tabel

Lanjutan tabel				
Variabel	Item	R	Sig	Keterangan
	X.7.2	0.341	0,000	Valid
	X.8.1	0.495	0.018	Valid
	X.8.2	0.594	0.000	Valid
	X.8.3	0.700	0.000	Valid
	X.9.1	0.380	0.008	Valid
	X.9.2	0.460	0.000	Valid
	X.9.3	0.725	0.000	Valid
	X.9.4	0.415	0.003	Valid
	X.10.1	0.655	0.000	Valid
	X.10.2	0.570	0.000	Valid
	X.10.3	0.542	0.000	Valid
Kepuasan	Z.1.1	0,644	0.000	Valid
Kerja (Z)	Z.1.2	0.703	0.000	Valid
	Z.1.3	0.640	0.000	Valid
	Z.2.1	0.712	0.000	Valid
	Z.2.2	0.784	0.000	Valid
	Z.3.1	0.705	0.000	Valid
	Z.3.2	0.820	0.000	Valid
	Z.3.3	0.782	0.000	Valid
	Z.4.1	0.656	0.000	Valid
	Z.4.2	0.418	0.000	Valid
	Z.4.3	0.800	0.000	Valid
Kinerja	Y.1.1	0,810	0.000	Valid
Karyawan	Y.1.2	0.863	0.000	Valid
(Y)	Y.2.1	0.782	0.000	Valid
	Y.2.2	0.901	0.000	Valid
	Y.3.1	0.706	0.000	Valid
	Y.3.2	0.687	0.000	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

# 4.1.4.2 hasil uji reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat mengukur dapat dipercaya dan diandalkan. Apabila variabel yang diteliti memiliki *Cronbach Alpha* > 0,6 maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya apabila suatu variabel memiliki *Cronbach Alpha* < 0,6 maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0.866	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.887	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.876	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

#### 4.1.5 Uji asumsi klasik

# 4.1.5.1 uji normalitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan terdistribusi secara normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika signifikansi Kolmogorov-Smirnov > 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

Model	Signifikansi	Keterangan
X ke Z	0.929	Normalitas Terpenuhi
X dan Z ke Y	0.355	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer (diolah) 2017

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov pada SPSS diperoleh 0,929 daan 0,355 > 0,05 yang berarti asumsi normalitas terpenuhi.

# 4.6.1.2 uji linieritas

Pengujian linieritas ini perlu diuji dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan  $\it curve~estimation~y$ aitu gambaran hubungan linier antara variabel  $\it X~dengan~y$ ariabel  $\it X~dengan~y$ ariabe

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas

Model	Sig	Keterangan
X ke Z	0.000	Linier
X ke Y	0.000	Linier
Z ke Y	0.000	Linier

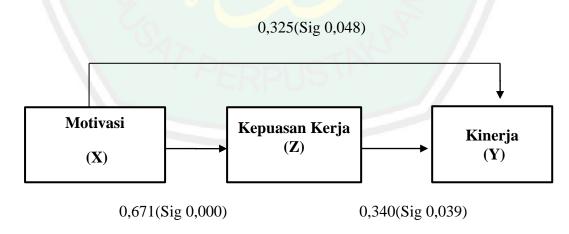
Sumber: Data Primer (diolah) 2017

Berdasarkan tabeldiatas menunjukkan ada hubungan linier antara semua model. Nilai Sig < 0,05 maka X ke Z, X ke Y, dan Z ke Y linieritas terpenuhi.

# 4.1.6 Hasil analisis jalur

Tujuan menggunakan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Perhitungan statistic menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat bantu dengan program komputer SPSS 20.

# 4.1.6.1 menentukan diagram jalur



Gambar 4.1 Model Analisis Jalur

Pengujian model jalur (*path*) dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.

#### 4.1.6.2 perhitungan koefisien jalur (uji signifikansi)

Tabel 4.12 Pengaruh Antar Variabel

- v8w- vw- v				
Pengaruh	Beta	t-Hitung	Sig	$\mathbb{R}^2$
$X \rightarrow Z$	0,671	6,142	0,000	45,1%
Total			21	45,1%
$X \rightarrow Y$	0,325 0,340	2,036	0,04	30,6%
$Z \rightarrow Y$	0,340	2,130	0,03	31,2%
Total				61,2%

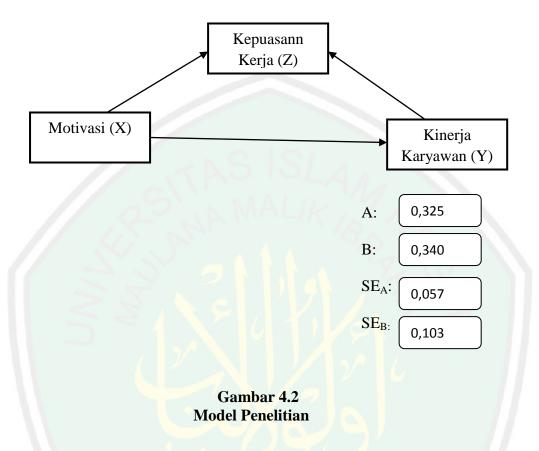
Sumber: Data Primer diolah, April 2017

Dalam penelitian ini akan dilakukan dua model pengujian. Model yang pertama adalah melihat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, sedangkan model yang kedua yaitu untuk melihat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penjelasan mengenai model pengujian akan dijelaskan sebagai berikut:

Dalam penelitian ini akan dilakukan dua model pengujian. Model yang pertama adalah melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan model yang kedua yaitu untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Koefisien jalur motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,671 artinya setiap peningkatan variabel motivasi sebesar 1 satuan maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,671 kali. Pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 45,1% artinya bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi sebesar 45,1%, sedangkan sisanya sebesar 54,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Model kedua menunjukkan nilai *Standardized Coefisien Beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 0,325. Pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 30,6% sedangkan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar 0.04 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Model ketiga yaitu menghitung mediasi dengan menggunakan sobel test ditunjukkan dengan gambar dibawah ini:



# 4.1.6.3 perhitungan pengaruh

a. Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung (Direct Effect) formula yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

$$X \longrightarrow Y = 0,671$$

2. Pengatuh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$Z \longrightarrow Y = 0.340$$

3. Pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja

$$X \longrightarrow Z = 0.325$$

# b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) formula yang digunakan sebagai berikut:

Pengaruh Tidak Langsung Kompensasi terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja

$$X \longrightarrow Z \longrightarrow X = (0.0,325 \times 0.340) = 0.228$$

#### c. Pengaruh Total (Total Effect)

Untuk menghitung pengaruh total (*Total Effect*) formula yang digunakan dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut

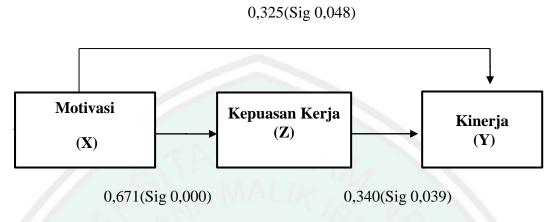
Tabel 4.13
Perhitungan Pengaruh Hasil Sobel Tes

Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak	Pengaruh Total	Nilai Signifikansi
V1 V 0 (71	Langsung	0.000	0.040
X ke Y= 0,671	X ke Z ke Y=	0,899	0,048
Z ke Y=0,340	(0,228)		0,039
X ke Z=0,325			0,000
	7 / 6		

# 4.1.6.3 pengujian hipotesis

#### 1. Pengaruh Langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar analisis jalur dibawah ini :

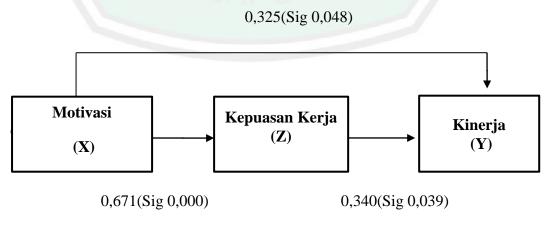


Gambar 4.3 Model Analisis Jalur Pengaruh Langsung

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,325 dengan signifikansi sebesar 0,04.

# 2. Pengaruh Tidak Langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.



Gambar 4.4 Model Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tidak langsung menurut (Gudono, 2015:246) 0,671 x 0,340 = 0,228. Hal ini berarti menunjukkan pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pada pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Pengaruh Mediasi

Untuk menguji mediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan software free sobel test calculator for the significane of mediation versi 4.0. Hasil uji sobel test disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Sobel Test

Jalur	A	В	$SE_A$	$SE_B$	Sig
M-KP-KK	0,325	0,340	0,57	0,103	0,004

Sumber: Data Primer (diolah), 2017

Berdasarkan hasil analisis sobel test di peroleh nilai sobel sebesar 2,85 > 1,96 dan sig 0,004 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai pemediasi motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2 Pembahasan

## 4.2.1 Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi terbentuk dari 10 indikator pengakuan ( recognition), tanggung jawab ( Responsibility), prestasi ( Achievement), pekerjaan itu sendiri (The work it self), pengembangan (Advancement), teknik supervisi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (company policy and administrasion), gaji (wages),kondisi kerja (work condision), hubungan Antar Pribadi ( Interpersonal

Relation) jawaban responden menunjukkan kinerja karyawan meningkat dengan adanya motivasi kerja di Koperasi Susu SAE Pujon. Sehingga, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian motivasi terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil *Standardized Coefisien Beta* 0,325 artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,325 kali. Sementara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai R *square* sebesar 45,1% artinya bahwa motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar sedangkan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Nilai signifikansi motivasi terhadap kinerja nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata menunjukkan 0,000 > 0,05 menunjukkan pengaruh variabel motivasi terhadap terhadap kinerja adalah berpengaruh signifikan dan positif artinya yaitu semakin baik atau tinggi motivasi akan semakin baik atau tinggi pula kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Galih Rakasiwi (2014) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana nilai signifikansinya adalah 0,013 < 0,05.

Hasil yang berbeda dilakukan oleh Inneke Yolanda (2017) motivasi tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan nilai signifikansi 0,147 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak mempengarui kinerja karyawan.

Dalam islam Menurut Diana (2011:196) mengemukakan dalam islam seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik,

bukan hanya bagi dirinya tetapi juga terbaik bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul sabagaimana dalam hadist berikut :

حَدَّثَنَا أَبُوْ بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَابْنُ ثُمَيْرٍ قَالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللهِ بْنُ إِدْرِيْسَ عَنْ رَبِيْعَةَ بْنِ عُتْمَانَ عَنْ مُحَدَّبَ اللهِ عَنْ اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَ بْنِ حَبَّانَ عَنْ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِيْ هُرَيْرَةً قَالَ قَالَ رَسُوْلُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنَ الضَعِيْفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٌ احْرَصِ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ الْمُؤْمِنَ الضَعِيْفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٌ احْرَصِ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ الْمُؤْمِنَ الضَعِيْفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٌ احْرَصِ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنْ بِاللهِ وَلَا تَعْجَزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَيِّ فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَ كَذَ وَلَكِنْ قُلْ قَدْرُاللهِ وَمَاشَاءَ فَاإِنَّ لَوْ تَفْتَحْ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

"Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal sealalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: "kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu, tetapi katakanlah: "Allah SWT telah menentukan dan menghendaki aku." Berandai-andai adalah perbuatan setan". (Matan Lain: Ibnu Majah 726, Ahmad 8436,8473).

Hadist ini mengandung pengertian bahwa seoarang mukmin dianjurkan menjadi pribadi yang kuat atau unggul dengan cara :

a. Memperkuat keimanan

Keimanan akan membawa kepada kemuliaan baik dunia maupun akhirat.

b. Menggali kemampuan (Ability)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori oaring yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan,kejiwaan, keilmuan.

c. Memperbanyak kegiatan yang bermanfaat

Dalam bekerja seorang muslim dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat (Diana, 2011:197)

# 4.4.2 Pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Pengujian pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,228. Koefisien jalur 0,228 bertanda positif menunjukkan pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel kinerja melalui kepuasan kerja adalah berbanding lurus, yaitu semakin baik atau tinggi motivasi akan semakin baik atau tinggi pula kinerja.

Nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata menunjukkan 0,04 < 0,05 menunjukkan pengaruh variabel motivasi terhadap terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2005:141) motivasi penting karena adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Dan Kepuasan kerja diterima dan dirasakan oleh seorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini meningkatkan kinerja pegawainya (Luthan, 2006:78).

Dalam islam dijelaskan bahwa perusahaan berusaha mengakui kebutuhan karyawan dan mencoba meningkatkan kepuasan kerjanya para karyawan diberikan kebebasan banyak waktu dan kebebasan mengambil keputusan untuk

menjalankan kinerjanya. Hal ini dijelaskan dalam ayat al quran surah An Nahl ayat 90:

"Sesungguhnya Allah Menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia Melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia Memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran". (An-Nahl - 90). "

Agar para karyawan menerima kondisi kerja sesuai dengan keinginan para menejer maka di harapkan para menejer menerima para wewenang dengan catatan para menejer memberikan sistem upah yang tinggi menjalankan sistem kerja yang efisien yang dirancang para menejer. Banyak pendapat menyatakan bahwasannya motivasi tidak hanya karena uang ataupun keinginan yang terpuaskan, tetapi juga kebutuhan untuk perprestasi dan berarti dalam bekerja. (Rivai, 2014:633).

# 4.2.3 Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis sobel test di peroleh nilai sobel sebesar 2,85 < 1,96 dan sig 0,004 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan sebagai pemediasi motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian Menurut penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2012) yang dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya yang mengembangkan teori Hezberg yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini menunjukkan ada dua faktor yang mendorong pegawai termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari luar seseorang, terutama dari

organisasi tempatnya bekerja. Jadi pegawai yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreatisitas dan inovasi, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi yang ketat sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya mereka yang terdorong oleh faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerja diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinnginkan oleh organisasi. Hal ini juga menyebabkan pegawai termotivasi sehingga meningkatkan kinerja.

Didalam islam dijelaskan Motivasi yang baik atau lurus akan menjadi aktfitas duniawi yang berrnilai ukhrawi. Dan apabila niatnya kotor maka amalamal ukhrawi tidak berarti dihadapan Allah SWT. Adapaun ayat yang berhubungan dengan motivasi adalah sebagai berikut:

"Janganlah kamu bersikap lemah,dan janganlah ( pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang – orang yang paling tinggi (derajatnya). Jika kamu orang yang beriman".(QS. Al Imran: 139)

Adapun menurut Shihab dalam bukunya yang berjudul Tafsir Al Misbah (2002:214) menyatakan bahwa ayat di atas merupakan uraian tentang adanya sunnah atau hukum-hukum kemasyarakatan yang berlaku terhadap semua manusia dan masyarakat. Jika dalamperang Uhud mereka tidak meraih kemenangan bahkan menderita luka dan pembunuhan, dan dalam Perang Badar mereka dengan gemilang meraih kemenangan dan membunuh sekian banyak lawan mereka, maka dariitu sebagian dari Sunnatullah.

Jadi dalam ayat di atas dapat di simpulkan bahwa setiap orang pasti punya motivasi, baik dari dirinya sendiri maupun orang lain. Hal ini ditegaskan dalam ayat diatas yang menyatakan janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamu adalah orang yang Paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.



#### BAB V

### **PENUTUP**

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan perumusan masalah sebagai berikut:

- 1. Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Susu SAE Pujon, hal ini dapat dilihat dari nilai *Standardized Coefisien Beta* yang menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan 0,325 dan nilai signifikan lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah motivasi yang berikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun.
- 2. Motivasi berpengaruh secara tidak langsung yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 0,228 artinya setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,228 kali. Nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata menunjukkan 0,04 < 0,05 menunjukkan pengaruh variabel motivasi terhadap terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan.
- Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
   Dengan nilai sobel sebesar 2,85 dan Sig 0,004 sehingga dapat disimpulkan

bahwa kepuasan kerja sebagai pemediasi motivasi terhadap kinerja karyawan.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Koperasi Susu SAE Pujon

Koperasi perlu memperhatikan masalah gaji karyawan karena masih terdapat beberapa karyawan yang merasa gaji belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk dapat mengembangkan hasil penelitian ini, maka disarankan untuk peneliti selanjutnya menambahkan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti kompensasi finansial atau variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Al-Qur'an dan Terjemahnya.

- Akbar, Febrian Nurtaneo. 2012. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya. Jurnal Otonomi.Vol.1
- Crossman. Zaky, Abou. 2003. Job Satisfaction and Employee Performance Lebanese Banking Staff".
- Dessler, Gary.2003. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Jakarta : Prentice Hall
- \_\_\_\_\_\_. 2011. A Framework for Human Resource Management,
  New Jersey: Pearson Education Inc.
- Diana, Ilfi Nur. 2008. *Hadist-Hadist Ekonomi*. Malang: UIN Malang Press
- \_\_\_\_\_ .2011. *Hadist-Hadist Ekonomi*. Malang: UIN Malang Press

. 2012. Hadist-Hadist Ekonomi. Malang: UIN Malang

- Press
- Djalaludin, Ahmad. 2007. Menejemen Qur'ani Menerjemahkan Idarah dalam Kehidupan
- Ghazali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Muktivariat dengan Program IBM SPSS* 21. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T,H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, Malayu.S.P..2001. Menejemen Sumber Daya Manusia:Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_ . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hezberg, Frederick. 2005. Bernard Mausner and Barbara Snyderman. *The Motivation to Work*. New Work: Wiley.
- Indrarini. 2009. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dosen Akademi Swasta Kota Semarang.
- Luthan, Fred.2006. *Perilaku Organisasi. (Alih Bahasa V.A.Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia.* Yogyakarta: ANDI
- \_\_\_\_\_ . 2011. Organization Behavior : An Avedence Based Approach. New York : The MCGrow-Hill Companies,Inc
- Mangkunegara, Prabu A, 2001. *Menejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_ . 2006. Perencanaan dan Pengembangan Menejemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_ . 2007. Menejemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke Tujuh. Bandung : Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_ . 2011. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Murti, Harry. Srimulyani, Agustini Veronika. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. Jurnal Riset Menejemen dan Akuntansi
- \_\_\_\_\_\_. 2005.Evaluasi Kinerja SDM, Bandung: Murti, Hari, & Srimulyani Veronika S. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. Jurnal Riset Menejemen dan Akuntansi
- Primanda, Arya. Azzuhri Misbahuddin.2010. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat PT Varia Usaha Gresik. Portal Garuda
- Rivai, Veithzal. 2005. *Menejemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke praktik.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- \_\_\_\_\_ . 2009. Menejemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

- Rivai, Veithzal. Sagala. Jauvani, Ella. 2011. Menejemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke praktik. Jakarta: PT. Rajawali Press
- Prabu, A. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. Jurnal Menejemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol.3. No.6. Hal 1-25.
- Rakasiwi Galih. 2014. Pengaruh Motivasi, Kpeuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar. Eprint UMS.
- Saleem, Riswan, Mahmood, Azeem. Mahmood, Asif. 2010. Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. Internasional Journal Of Business and Management.
- Supriyanto, Achmad S. Machfudz, Mashuri. 2010. *Metodologi Riset Menejemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press (Anggota IKAPI)
- Supriyanto, Achmad S. Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Menejemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press
- Supriyanto, Achmad S. 2011. Pegaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual Terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syariah Kota Malang) Disertasi. Program Doktor Ilmu Menejemen Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Siagian, Sondang P. 2006. Sistem Informasi Menejemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Soekardi, Nono. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kesejahteraan Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri. Jurnal Ilmu Menejemen. REVITALISASI.1(3) 123-132.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kauntitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Susan, Were,M. R.W. Gakure. E, K, Kiraithe. A, G, Waititu. 2012. Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to

- the Police Force in Nairobi, Kenya. Internasional Journal of Business and Social Science Vol 3. No.23. pp 73-94
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al Qu'ran Vol 8.* Lentera Hati: Jakarta
- Teck Hong, Tan, Amna Waheed. 2011. Hezberg Motivation's-Hygiene Theory and Job Satisfaction In The Malaysia Retail Sector: The Mediating Effect of Love Money. Sunway University. School of Business., 5, Jalan University Bandar Sunway 46150 Petaling Jaya, Selangor, Malaysia. Asian Academy of Management Journal. Vol. 16, No. 1, pp 73-94.
- Ulin. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Universitas Merdeka Malang. Ethesis Uin Malang.
- Vetrakova, Milota. Mazhucova, Ludmila. 2015. *Modeling Of Process Work Motivation in Hotels in Slovakia*. Promedia Ecomonics and Finance 34 (2015) 508-5013
- Wayan, I. Juniantar<mark>a</mark>. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Denpasar*. Universitas Udayana. Bali
- Zunaidah, Novarandi, Ardi., Budiman, Arif., (2014). Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyaawan (Studi kasus pada Studi Kasus Pada Universitas Merdeka Malang). Jurnal Menejemen dan Bisnis Sriwijaya. 12 (1) 46 54.
- Yolanda.Y.Inneke.2017. Pegaruh Motivasi Terhadap Lotus Of Control Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PDAM Kota Malang). Ethesis Uin Malang.



### Lampiran 1

#### ANGKET PENELITIAN

## ANALISIS PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARAYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*

Α.	Karater	istik	Respon	den
1				

1. Nama :

2. U m u r : ...... Tahun

3. Pangkat/Golongan :

4. Pendidikan terakhir :

5. Masa kerja : ...... Tahun

6. Tanda tangan :

#### B. Petunjuk Pengisian.

- 1. Mohon bantuan bapak / ibu saudarai untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur.
- 2. Berilah tanda (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- 3. Tidak ada jawaban yang benar atau salah. Bapak/ibu cukup menjawab sesuai yang bapak/ibu alami dan rasakan dalam menjalankan tugasnya. Jawaban bapak/ibu dijamin kerahasiaanya. Selamat mengisi kuesioner!

### Motivasi Kerja

### Kuesioner Motivasi Kerja

Berdasarkan pengalaman Anda selama ini, isilah lajur Motivasi kerja sesuai dengan kenyataan Anda, dengan memberi tanda (x) pada kolom yang Anda pilih. Kuesioner tentang Motivasi Kerja diambil dari Two-Factor oleh Herzberg

#### Skala Jawaban :

1. STS = Sangat Tidak Setuju: bobot/nilai

= Tidak setuju : bobot/ nilai 2 2.

3. = Netral: bobot/ nilai 3 Ν

4. S = Setuju : bobot/ nilai 4

5. SS = Sangat Setuju : bobot/ nilai 5

	A. Motivasi (X)		SKAI	A JAV	VABAN	
NO	BUTIR KUESIONER	1	2	3	4	5
1.	Saya mendapatkan promosi jabatan apabila kinerja saya meningkat		/			
2.	Pimpinan memberikan pujian apabila kinerja saya baik	7/	/			
3.	Saya melakukan pekerjaan tanpa diawasi pimpinan					4
4.	Pimpinan memberikan kesempatan saya dalam mengambil keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan					
5.	Saya selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya					
6.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya cukup jelas dan menarik					
7.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk berinovasi dan berkreasi					
8.	Pimpinan memberikan saya pelatihan					

9.	Saya mendapat promosi jabatan ketika kinerja selalu meningkat			0
10.	Pimpinan berupaya melakukan komunikasi yang baik dengan			
	saya			V.
				ļ.
11.	Pimpinan memberikan pengawasan secara longgar atau tidak			
	ketat			=
12.	Peraturan dan kebijakan dalam koperasi ini mendukung kinerja			1
	saya			A A
	OP NAMALIK 12 AV		K	
13.	Koperasi ini terbuka terhadap masalah apapun			
1.4	Course was departured as it was a same			+ #
14.	Saya mendapatkan gaji yang sesuai			
15.	Pimpinan memberikan insentif apabila kinerja saya meningkat			1
				1
16.	Saya mendapat tunjangan sesuai dengan kinerja saya			ΔH
17.	Fasilitas dalam koperasi memadai			0
17.	rasilitas dalam koperasi memadai		//	#
18.	Koperasi strategis			Ť
19.	Suhu dan penerangan ruangan kerja baik	//		Σ
20.	Perlengkapan dan peralatan kantor lengkap	-		1
		/		
21.	Pemimpin memberikan arahan dalam penggunaan alat-alat			
	penunjang pekerjaan			71
22.	Saya mampu bekerja secara kelompok			Ē
23.	Saya bekerja dibawah tekanan			

### B. KINERJA KARYAWAN

	BUTIR KUESIONER	SKA	ALA JA	WAB	AN	
	DO THE ROLLING THE REAL PROPERTY.	1	2	3	4	5
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai beban kerja yang saya dapat dari pimpinan					
2.	Saya menyesaikan tugas yang diberikan sesaui dengan target koperasi					
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standard an mutu koperasi					
4.	Saya teliti dalam menjalankan tugas	77				
5.	Saya mengerjakan tugas dengan rapi					
6	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					

## C. KEPUASAN KERJA

	BUTIR KUESIONER	SKALA JAWABAN						
	DOTIN ROESIONER	1	2	3	4	5	-	
1.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan kinerja yang saya lakukan						A 22 A	
2.	Saya mendapat tunjangan sesuai dengan kinerja saya							
3.	Saya mendapatkan bonus dari pimpinan ketika pekerjaan saya semakin baik							
4.	Perlengkapan dalam koperasi memadai							
5.	Suhu ruangan kerja nyaman							

6	Umur karyawan lain mempengarui kinerja saya			
7	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja			
8.	Lingkungan kerja nyaman			
9.	Pimpinan menjalin komunikasi yang baik dengan saya			1
10.	Pekerjaan yang dibebankan membuat saya minat bekerja			
11.	Saya mendapatkan ketentraman ketika bekerja			
12.	Saya bekerja sesuai dengan bakat yang saya miliki			

Lampiran 2

Hasil Tabulasi Responden Variabel Motivasi (X)

x.1.1	x.1.2	x.2.1	x.2.2	x.3	x.4.1	x.4.2	x.5.1	x.5.2	x.6.1	x.6.2	x.7.1	x.7.2
3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	5	5	3
3	3	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4
4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5
4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4
4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3
4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2
3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	1	1	3	3	3	4	3	4	3
1	1	3	3	5	5	3	3	2	2	2	3	2
4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2
4	4	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4
3	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2
3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4
2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	3
3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4

3	2	2	4	5	5	3	3	2	2	2	2	2
4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
4	4	1	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
2	3	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4
4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3
3	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2
4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3
3	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	2
2	2	2	3	4	4	1	1	1	2	3	3	4
4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
3	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4
3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
3	2	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4

### Hasil Lanjutan Tabulasi Item Motivasi (X)

x.8.1	x.8.2	x.8.3	x.9.1	x.9.2	x.9.3	x.9.4	x.10.1	x.10.2	x.10.3	x.total
3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	83
3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	82
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	92
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	82
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	88
1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	68
3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	78
3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	72
4	1	2	3	4	4	4	3	5	5	70
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	70
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	81
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	72
3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	78
2	2	3	5	5	2	2	2	3	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	85
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	87
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	85
5	4	2	4	2	3	4	3	2	2	68
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	89

	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	90
	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	90
	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	88
	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	75
	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	93
	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	85
	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	71
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
K	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	78
	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	78
	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	91
	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	91
١١	2	2	2	2	2	3	/2	3	2	2	54
	3	1	1	4	4	3	4	3	3	4	62
١	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	88
	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	84
	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	89
	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	90
	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	88
	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	90
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	75
	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	78

Lampiran 3

Hasil Tabulasi Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)

z.1.1	z.1.2	z.1.3	z.2.1	z.2.2	z.3.1	z.3.2	z.3.3	z.4.1	z.4.2	z.4.3	z.total
3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	39
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	42
3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	47
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
2	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	35
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	42
4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	39
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	39
4	1	1	3	3	5	3	2	3	5	3	33
2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	42
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
4	3	3	4	5	5	5	3	4	4	4	44
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	42

3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	45
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	42
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	41
4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	47
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42
2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	24
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	40
3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	37
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
3	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	46
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	23
3	3	1	4	3	4	4	3	4	4	4	37
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	44
2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	43
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	41
4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	39

Lampiran 4

Hasil Tabulasi Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

y.1.1	y.1.2	y.2.1	y.2.2	y.3.1	y.3.2	y.total
4	4	2	3	3	4	20
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	2	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	2	4	21
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	2	2	24
3	3	3	3	3	4	19
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	4	22
3	4	4	4	4	4	23
2	3	3	2	2	3	15
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	4	4	4	23
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24

5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
2	3	3	2	5	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	3	3	4	22
4	2	2	3	3	4	18
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
2	2	3	2	2	2	13
4	3	3	4	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24

### Lampiran 5

### Deskripsi Responden

### Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1.00	6	12.5	12.5	12.5
	2.00	15	31.3	31.3	43.8
Valid	3.00	3	6.3	6.3	50.0
Vallu	4.00	11	22.9	22.9	72.9
	5.00	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	laki laki	41	85.4	85.4	85.4
Valid	perempuan	7	14.6	14.6	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	0-4 TAHUN	11	22.9	22.9	22.9
	4-9 TAHUN	11	22.9	22.9	45.8
ارمان ما	10-14 TAHUN	9	18.8	18.8	64.6
Valid	15-19TAHUN	3	6.3	6.3	70.8
	>19TAHUN	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SD	5	9.6	9.6	9.6
	SMP	7	13.5	13.5	23.1
Valid	SMA	28	53.8	53.8	76.9
valiu	D3	5	9.6	9.6	86.5
	S1	7	13.5	13.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

### Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	0-4 TAHUN	11	22.9	22.9	22.9
	4-9 TAHUN	11	22.9	22.9	45.8
Valid	10-14 TAHUN	9	18.8	18.8	64.6
Valid	15-19TAHUN	3	6.3	6.3	70.8
	>19TAHUN	14	29.2	29.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Lampiran 6

### Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X)

#### ltem1

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
		STS	1	2.1	2.1	2.1
1		TS	6	12.5	12.5	14.6
	Valid	N	22	45.8	45.8	60.4
		S	19	39.6	39.6	100.0
		Total	48	100.0	100.0	

### Item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	STS	2	4.2	4.2	4.2
	TS	11	22.9	22.9	27.1
Valid	N	22	45.8	45.8	72.9
Vallu	S	11	22.9	22.9	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 3

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ī		STS	4	8.3	8.3	8.3
		TS	16	33.3	33.3	41.7
1	\/_I: d	N	11	22.9	22.9	64.6
	Valid	S	15	31.3	31.3	95.8
		SS	2	4.2	4.2	100.0
		Total	48	100.0	100.0	

Item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	STS	4	8.3	8.3	8.3
	TS	16	33.3	33.3	41.7
V-1:-I	N	11	22.9	22.9	64.6
Valid	S	15	31.3	31.3	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	1	2.1	2.1	2.1
	N	14	29.2	29.2	31.3
Valid	S	31	64.6	64.6	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	STS	3	6.3	6.3	6.3
	N	5	10.4	10.4	16.7
Valid	S	28	58.3	58.3	75.0
	SS	12	25.0	25.0	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Item 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	STS	3	6.3	6.3	6.3
	N	8	16.7	16.7	22.9
Valid	S	31	64.6	64.6	87.5
	S	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	STS	1	2.1	2.1	2.1
	N	13	27.1	27.1	29.2
Valid	S	33	68.8	68.8	97.9
	SS	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

### Item 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	STS	1	2.1	2.1	2.1
	TS	1	2.1	2.1	4.2
Valid	N	19	39.6	39.6	43.8
valiu	S	24	50.0	50.0	93.8
	SS	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	STS	1	2.1	2.1	2.1
	TS	7	14.6	14.6	16.7
Valid	N	20	41.7	41.7	58.3
	S	20	41.7	41.7	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	5	10.4	10.4	10.4
	N	11	22.9	22.9	33.3
Valid	S	29	60.4	60.4	93.8
	SS	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	7	14.6	14.6	14.6
	N	13	27.1	27.1	41.7
Valid	S	27	56.3	56.3	97.9
	SS	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	1	2.1	2.1	2.1
	N	12	25.0	25.0	27.1
Valid	S	33	68.8	68.8	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	STS	1	2.1	2.1	2.1
	TS	7	14.6	14.6	16.7
Valid	N	13	27.1	27.1	43.8
valiu	S	25	52.1	52.1	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	STS	1	2.1	2.1	2.1
	TS	3	6.3	6.3	8.3
17-18-1	N	17	35.4	35.4	43.8
Valid	S	25	52.1	52.1	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	STS	3	6.3	6.3	6.3
	TS	6	12.5	12.5	18.8
Valid	N	21	43.8	43.8	62.5
Vallu	S	17	35.4	35.4	97.9
	SS	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	STS	3	6.3	6.3	6.3
	TS	4	8.3	8.3	14.6
	N	16	33.3	33.3	47.9
Valid	S	23	47.9	47.9	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	2	4.2	4.2	4.2
	N	12	25.0	25.0	29.2
Valid	S	32	66.7	66.7	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	10.4	10.4	10.4
	N	6	12.5	12.5	22.9
	S	34	70.8	70.8	93.8
	SS	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	ST	1	2.1	2.1	2.1
	N	8	16.7	16.7	18.8
Valid	S	38	79.2	79.2	97.9
	SS	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	3	6.3	6.3	6.3
	N	8	16.7	16.7	22.9
Valid	S	36	75.0	75.0	97.9
	SS	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	1	2.1	2.1	2.1
	N	15	31.3	31.3	33.3
Valid	S	30	62.5	62.5	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	4	8.3	8.3	8.3
	N	9	18.8	18.8	27.1
Valid	S	32	66.7	66.7	93.8
	SS	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	3	6.3	6.3	6.3
	N	7	14.6	14.6	20.8
Valid	S	35	72.9	72.9	93.8
	SS	3	6.3	6.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

## Distribusi Vrekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	5	10.4	10.4	10.4
	N	16	33.3	33.3	43.8
Valid	S	25	52.1	52.1	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	STS	2	4.2	4.2	4.2
	TS	5	10.4	10.4	14.6
	N	16	33.3	33.3	47.9
Valid	S	23	47.9	47.9	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	STS	3	6.3	6.3	6.3
	TS	5	10.4	10.4	16.7
Valid	N	27	56.3	56.3	72.9
	S	13	27.1	27.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	2	4.2	4.2	4.2
	N	9	18.8	18.8	22.9
Valid	S	36	75.0	75.0	97.9
	SS	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	1	2.1	2.1	2.1
	N	5	10.4	10.4	12.5
Valid	S	41	85.4	85.4	97.9
	SS	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	2	4.2	4.2	4.2
	N	3	6.3	6.3	10.4
Valid	S	39	81.3	81.3	91.7
	SS	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	3	6.3	6.3	6.3
	N	4	8.3	8.3	14.6
Valid	S	39	81.3	81.3	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	3	6.3	6.3	6.3
	N	8	16.7	16.7	22.9
Valid	S	36	75.0	75.0	97.9
	SS	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	3	6.3	6.3	6.3
	N	12	25.0	25.0	31.3
Valid	S	32	66.7	66.7	97.9
	SS	1	2.1	2.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	1	2.1	2.1	2.1
	N	10	20.8	20.8	22.9
Valid	S	35	72.9	72.9	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	3	6.3	6.3	6.3
	N	8	16.7	16.7	22.9
Valid	S	33	68.8	68.8	91.7
	SS	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

## Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	3	6.3	6.3	6.3
	N	7	14.6	14.6	20.8
Valid	S	34	70.8	70.8	91.7
	SS	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	2	4.2	4.2	4.2
	N	9	18.8	18.8	22.9
Valid	S	35	72.9	72.9	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	2	4.2	4.2	4.2
	N	11	22.9	22.9	27.1
Valid	S	33	68.8	68.8	95.8
	SS	2	4.2	4.2	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	3	6.3	6.3	6.3
	N	11	22.9	22.9	29.2
Valid	S	30	62.5	62.5	91.7
	SS	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Item 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	4	8.3	8.3	8.3
	N	14	29.2	29.2	37.5
Valid	S	26	54.2	54.2	91.7
	SS	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	TS	3	6.3	6.3	6.3
	N	10	20.8	20.8	27.1
Valid	S	31	64.6	64.6	91.7
	SS	4	8.3	8.3	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

# Uji Validitas Motivasi (X)

Γ			x.1.1	x.1.2	x.2.1	x.2.2	x.3	x.4.1	x.4.2	x.5.1	x.5.2	x.total
L												
		Pearson Correlation	1	.536	049	.108	045	109	.338	.490	.600	.486
	x.1.1	Sig. (2-tailed)		.000	.742	.467	.760	.461	.019	.000	.000	.000
		N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
		Pearson Correlation	.536	1	.022	.122	.073	157	.265	.319	.395	.369
	x.1.2	Sig. (2-tailed)	.000		.882	.409	.620	.287	.068	.027	.005	.010
		N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
		Pearson Correlation	049	.022	1	.290	.241	.324	.172	058	.004	.306
:	x.2.1	Sig. (2-tailed)	.742	.882		.046	.099	.024	.242	.694	.980	.034
		N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
		Pearson Correlation	.108	.122	.290	1	.318	.355	.505	.389	.151	.522
	x.2.2	Sig. (2-tailed)	.467	.409	.046		.027	.013	.000	.006	.307	.000
		N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
		Pearson Correlation	045	.073	.241	.318	1	.767	.154	.241	.041	.397
	x.3	Sig. (2-tailed)	.760	.620	.099	.027		.000	.295	.098	.781	.005
		N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
		Pearson Correlation	109	157	.324	.355	.767	1	.247	.101	135	.404
	x.4.1	Sig. (2-tailed)	.461	.287	.024	.013	.000		.090	.494	.359	.004
		N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	x.4.2	Pearson Correlation	.338	.265	.172	.505	.154	.247	1	.710	.457	.611
		Sig. (2-tailed)	.019	.068	.242	.000	.295	.090		.000	.001	.000

		N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
		Pearson Correlation	.490	.319	058	.389	.241	.101	.710	1	.509	.589
x.5.1	x.5.1	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.694	.006	.098	.494	.000		.000	.000
		N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
		Pearson Correlation	.600	.395	.004	.151	.041	135	.457	.509	1	.644
	x.5.2	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.980	.307	.781	.359	.001	.000		.000
		N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
		Pearson Correlation	.486	.369	.306	.522	.397	.404	.611	.589	.644	1
	x.total	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.034	.000	.005	.004	.000	.000	.000	
		N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

			-	_	-	-		-	_	_	-
		x.6.1	x.6.2	x.7.1	x.7.2	x.8.1	x.8.2	x.8.3	x.9.1	x.9.2	x.total
	Pearson Correlation	1	.335	.569	.144	.253	.330	.550	.260	.232	.683
x.6.1	Sig. (2-tailed)		.020	.000	.328	.082	.022	.000	.074	.112	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.335	1	.269	.438	.000	.209	.243	.332	.336	.486
x.6.2	Sig. (2-tailed)	.020		.065	.002	1.000	.155	.097	.021	.020	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.569	.269	1	.173	.244	.367	.454	.091	.192	.543
x.7.1	Sig. (2-tailed)	.000	.065		.240	.095	.010	.001	.536	.192	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.144	.438	.173	1	095	.057	.129	.310	.412	.341
x.7.2	Sig. (2-tailed)	.328	.002	.240		.521	.702	.384	.032	.004	.018
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.253	.000	.244	095	1	.506	.399	.134	019	.495
x.8.1	Sig. (2-tailed)	.082	1.000	.095	.521		.000	.005	.364	.900	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.330	.209	.367	.057	.506	1	.469	.155	.029	.594
x.8.2	Sig. (2-tailed)	.022	.155	.010	.702	.000		.001	.293	.846	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.550	.243	.454	.129	.399	.469	1	.220	.235	.700
x.8.3	Sig. (2-tailed)	.000	.097	.001	.384	.005	.001		.133	.107	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
x.9.1	Pearson Correlation	.260	.332	.091	.310	.134	.155	.220	1	.665	.380

	Sig. (2-tailed)	.074	.021	.536	.032	.364	.293	.133		.000	.008
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.232	.336	.192	.412	019	.029	.235	.665	1	.460
x.9.2	Sig. (2-tailed)	.112	.020	.192	.004	.900	.846	.107	.000		.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.683	.486	.543	.341	.495	.594	.700	.380	.460	1
x.total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.018	.000	.000	.000	.008	.001	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

_		x.9.3	x.9.4	x.10.1	x.10.2	x.10.3	x.tota
	Pearson Correlation	1	.607	.601	.568	.607	.725
x.9.3	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
	Pearson Correlation	.607	1	.470	.353	.391	.415
x.9.4	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.014	.006	.003
	N	47	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.601	.470	1	.386	.270	.655
x.10.1	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.007	.063	.000
	N	47	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.568	.353	.386	1	.691	.570
x.10.2	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.007		.000	.000
	N	47	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.607	.391	.270	.691	1	.542
x.10.3	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.063	.000		.000
	N	47	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.725	.415	.655	.570	.542	1
x.total	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	47	48	48	48	48	48

# Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

		z.1.1	z.1.2	z.1.3	z.2.1	z.2.2	z.3.1	z.3.2	z.3.3	z.4.1	z.4.2	z.4.3	z.total
	Pearson Correlation	1	.578	.538	.354	.451	.484	.528	.352	.068	.210	.335	.664
z.1.	1 Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.001	.000	.000	.014	.648	.151	.020	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.578	1	.726	.402	.391	.261	.441	.544	.240	011	.411	.703
z.1.	2 Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.006	.073	.002	.000	.101	.941	.004	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.538	.726	1	.212	.436	.243	.373	.636	.156	029	.251	.640
z.1.	3 Sig. (2-tailed)	.000	.000		.147	.002	.095	.009	.000	.291	.847	.086	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.354	.402	.212	1	.637	.486	.632	.479	.578	.173	.689	.712
z.2.	1 Sig. (2-tailed)	.013	.005	.147		.000	.000	.000	.001	.000	.240	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.451	.391	.436	.637	1	.566	.805	.580	.519	.242	.615	.784
z.2.	2 Sig. (2-tailed)	.001	.006	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.097	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.484	.261	.243	.486	.566	1	.668	.385	.473	.514	.576	.705
z.3.	1 Sig. (2-tailed)	.000	.073	.095	.000	.000		.000	.007	.001	.000	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.528	.441	.373	.632	.805	.668	1	.518	.515	.285	.698	.820
z.3.	2 Sig. (2-tailed)	.000	.002	.009	.000	.000	.000		.000	.000	.050	.000	.000

		1 1	i i	i i	i i	ī	ī	ī	I	I	ī	1 1	1
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.352	.544	.636	.479	.580	.385	.518	1	.571	.339	.577	.782
z.3.3	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.000	.001	.000	.007	.000		.000	.018	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.068	.240	.156	.578	.519	.473	.515	.571	1	.397	.758	.656
z.4.1	Sig. (2-tailed)	.648	.101	.291	.000	.000	.001	.000	.000		.005	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.210	011	029	.173	.242	.514	.285	.339	.397	1	.396	.418
z.4.2	Sig. (2-tailed)	.151	.941	.847	.240	.097	.000	.050	.018	.005		.005	.003
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.335	.411	.251	.689	.615	.576	.698	.577	.758	.396	1	.800
z.4.3	Sig. (2-tailed)	.020	.004	.086	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.664	.703	.640	.712	.784	.705	.820	.782	.656	.418	.800	1
z.total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
											_		

# Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		y.1.1	y.1.2	y.2.1	y.2.2	y.3.1	y.3.2	y.total
	Pearson Correlation	1	.744	.599	.785	.316	.440	.810
y.1.1	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.028	.002	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.744	1	.826	.764	.419	.424	.863
y.1.2	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.003	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.599	.826	1	.715	.372	.287	.782
y.2.1	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.009	.048	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.785	.764	.715	1	.558	.463	.901
y.2.2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.316	.419	.372	.558	1	.579	.706
y.3.1	Sig. (2-tailed)	.028	.003	.009	.000		.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.440	.424	.287	.463	.579	1	.687
y.3.2	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.048	.001	.000		.000
	N	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.810	.863	.782	.901	.706	.687	1
y.total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

### **Lampiran Reliabilitas Instrumen**

### Variabel Motivasi (X)

### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	23

## Lampiran Reliabilitas Instrumen

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	11

Lampiran Reliabilitas Instrumen

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	6

### Uji Asumsi Klasik

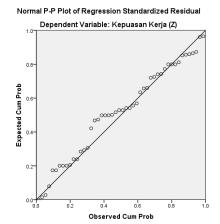
## 1. Uji Normalitas Data Penelitian

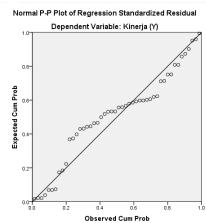
### **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		48	48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	.0000000
Normal Parameters	Std. Deviation	3.65615290	2.53096032
	Absolute	.134	.157
Most Extreme Differences	Positive	.083	.125
	Negative	134	157
Kolmogorov-Smirn	ov Z	.929	1.090
Asymp. Sig. (2-tai	led)	.355	.186

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





### 2. Uji Linieritas Data Penelitian

### **Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Equation		M	Parameter Estimates						
	R Square	F	Constant	b1					
Linear	.451	.451 37.722 1 46 .000 10							

The independent variable is Motivasi (X).

### **Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Equation		М	Parameter Estimates						
	R Square	F	Constant	b1					
Linear	.306	.306 20.298 1 46 .000 6.							

The independent variable is Motivasi (X).

### **Model Summary and Parameter Estimates**

Dependent Variable: Kinerja (Y)

Equation		M	Parameter	Estimates			
	R Square F df1 df2 Sig.				Constant	b1	
Linear	.312	20.827	1	46	.000	7.886	.361

The independent variable is Kepuasan Kerja (Z).

#### **Analisis Jalur**

### **Model Struktural 1**

## Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 <sup>a</sup>	.451	.439	3.69568

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

### **ANOVA**<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	515.209	1	515.209	37.722	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	628.270	46	13.658		
	Total	1143.479	47			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

#### **Coefficients**<sup>a</sup>

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Т	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.025	4.953		2.024	.049
	Motivasi (X)	.372	.061	.671	6.142	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

### **Model Struktural 2**

## Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 <sup>a</sup>	.370	.342	2.58659

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Motivasi (X)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

### **ANOVA**<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	176.596	2	88.298	13.198	.000 <sup>b</sup>
1	Residual	301.071	45	6.690		
	Total	477.667	47			

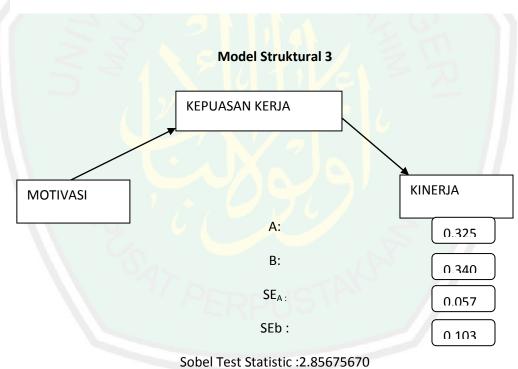
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Motivasi (X)

Coefficients<sup>a</sup>

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		В	Std. Error	Beta		
	(Constant)	4.099	3.618		1.133	.263
1	Motivasi (X)	.116	.057	.325	2.036	.048
	Kepuasan Kerja (Z)	.220	.103	.340	2.130	.039

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)



One-tailed propability: 0,00213997

Two-tailed propability:0,00427994

## **BUKTI KONSULTASI**

Nama

: Susanti

NIM/Jurusan : 13510023/ Manajemen

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Unit Peternakan, Pakan Ternak dan BKIA Koperasi Susu SAE

Pujon)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	15 September 2016	Pengajuan Outline	1. 1
2.	11 Januari 2017	Proposal	2.
3.	18 Januari 2017	Revisi Bab I-III	3.
4.	24 Januari 2017	Acc Proposal	(4. )
5.	3 Februari 2017	Seminar Proposal	5. #
6.	15 Februari 2017	Acc Proposal	(6. )
7.	25 April 2017	Skripsi Bab I-V	7. 1
8.	26 April 2017	Revisi Bab I-V	8. /
9.	27 April 2017	Acc Keseluruhan	P.   K

Malang, 27 April 2017

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen

H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei Px 19750707 200501 1 005

## **BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Susanti

Tempat, Tanggal Lahir : Blitar, 02 November 1994

Alamat Asal : RT 05 RW 06 Purworejo Sanankulon Blitar

Alamat Kos : Jl. Mertojoyo No.55

Telepon/HP : 085791400612

E-mail : asusan150@gmail.com

### Pendidikan Formal

2003 - 2004 : TK Pertiwi Persiapan

2004 - 2009 : SD N Turi 2

2009 - 2011 : MTsN 1 Blitar

2011 - 2013 : SMAN 2 Blitar

2013 - 2017 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas

Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

## Pendidikan Non Formal

2013 - 2014 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN

Maliki Malang

2014 - 2015 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

### Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2013
- Peserta Pelatihan Manasik Haji Ma'had Sunan Ampel Al-Ali UIN Maliki Malang Tahun 2013
- Peserta Seminar Nasional Otoritas Jasa Keuangan (OJK) "Independensi OJK dalam Lalu-Lintas Jasa Keuangan di Indonesia" UIN Maliki Malang Tahun 2013
- Peserta Seminar Nasional Ekonomi Syariah "Membangun Kesadaran Berekonomi Syariah" UIN Maliki Malang 2014
- Peserta Seminar Nasional "Membentuk Calon Wirausahawan Muda Tangguh, Kreatif, Inovatif dan Berjiwa Ulul Albab" UIN Maliki Malang Tahun 2015
- Peserta Pelatihan SPSS di Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Workshop "Workshop Penguatan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa" UIN Maliki Malang Tahun 2016

Malang, 15 Juni 2017

Susanti