

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT Ayu Indah Tour And Travel Lamongan)**

SKRIPSI



Oleh :

**BAYU MISBAHUL ULUM
NIM: 13510122**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT Ayu Indah Tour And Travel Lamongan)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

**BAYU MISBAHUL ULUM
NIM: 13510122**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Kasus Pada PT Ayu Indah Tour And Travel Lamongan)**

SKRIPSI

Oleh:

BAYU MISBAHUL ULUM
NIM: 13510122

Telah Disetujui, 15 Juni 2017
Dosen Pembimbing,

Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007



Mengetahui:
Ketua Jurusan,

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

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT Ayu Indah Tour And Travel Lamongan)

SKRIPSI

Oleh :

BAYU MISBAHUL ULUM
NIM: 13510122

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 11 Juli 2017

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Ahmad Mu'is, S.Ag, M.S.I : (- )
NIDT. 19711110 20160801 1 043
2. Sekretaris/Pembimbing
Zaim Mukaffi, SE., M.Si : ()
NIP. 19791124 200901 1 007
3. Penguji Utama
Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si : ()
NIP. 19720212 200312 1 003

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,



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

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bayu Misbahul Ulum
 NIM : 13510122
 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:

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah Tour And Travel Lamongan)

adalah hasil karya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 11 Juli 2017

Hormat saya,



Bayu Misbahul Ulum
 NIM : 13510122

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini saya persembahkan Kepada kedua orang tua saya Ayahanda Ahmadi, Ibunda Arofah dan Adik Bintang Putri Rahayu, keluargaku, serta Pravita Erica Patricia, terimakasih atas segala doa, semangat, motivasi, dan kasih sayang yang telah kalian berikan kepadaku tanpa ada lelah dan menjadikan anugerah terbesar dibagian kehidupanku.



MOTTO

"Untuk mendapatkan kesuksesan, keberanianmu harus lebih besar dari pada ketakutanmu"



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, Karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah Tour And Travel Lamongan)”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H.EC. Salim Al Idrus, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc.,M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Zaim Mukaffi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Segenap staff dan karyawan PT. Ayu Indah yang telah memberikan arahan untuk penulisan karya ilmiah ini.
7. Ibu, ayah, adik, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan secara moril dan spirituil.
8. Teman-teman seperjuangan : Habibi, Fayik, Fahmi, Himawan, Aidil, Ichsan, Anggraeni, Nia Ffid yang memberikan dukungan dan semangat untuk penulisan karya ilmiah ini.

9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 11 Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1.Latar Belakang	1
1.2.Rumusan Masalah	6
1.3.Tujuan Penelitian	6
1.4.Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 8
2.1.Penelitian Terdahulu	8
2.2.Landasan Teori	13
2.2.1. Motivasi	13
2.2.1.1. Pengertian Motivasi	13
2.2.1.2. Teori Motivasi	15
2.2.1.3. Tujuan Motivasi	16
2.2.1.4. Jenis-Jenis Motivasi	17
2.2.1.5. Metode Motivasi	18
2.2.1.6. Motivasi Dalam Prespektif Islam	19
2.2.2. Kinerja	21
2.2.2.1. Pengertian Kinerja	21
2.2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.2.2.3. Pengukuran Kinerja	23
2.2.2.4. Kinerja Dalam Prespektif Islam	24
2.2.3. Kepuasan Kerja	26
2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja	26
2.2.3.2. Variabel Kepuasan Kerja	27
2.2.3.3. Pentingnya Kepuasan Kerja	28
2.2.3.4. Kepuasan Kerja Dalam Prespektif Islam	29
2.3. Hubungan Antar Variabel	31
2.3.1. Hubungan Antar Motivasi Dan Kepuasan Kerja	31
2.3.2. Hubungan Antar Kepuasan Kerja Dan Kinerja	32

2.3.3. Hubungan Antar Motivasi Dan Kinerja	33
2.4. Model Hipotesis	34
2.5. Hipotesis Penelitian	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1. Jenis Penelitian	36
3.2. Lokasi Penelitian	36
3.3. Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1. Populasi.....	36
3.3.2. Sampel.....	37
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	37
3.5. Data dan Sumber Data	37
3.6. Teknik Pengumpulan Data	38
3.7. Skala Pengukuran	38
3.8. Definisi Operasional Variabel	39
3.9. Analisis Statistik Deskriptif.....	41
3.10. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	41
3.11. Analisis Instrumen Data	42
3.11.1 Uji Asumsi Klasik	42
3.12. Metode Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	43
3.12.1 Langkah-Langkah Analisis Path	44
3.12.2 Model Path Analysis	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1. Sejarah Perusahaan	47
4.1.2. Lokasi Perusahaan	47
4.1.3. Visi dan Misi	48
4.1.4. Struktur Organisasi	49
4.1.5 Jam Kerja Perusahaan.....	56
4.1.6 Ruang Lingkup Perusahaan	56
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	57
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	57
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	59
4.3.1 Variabel Motivasi	60
4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan	62
4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	64
4.4 Uji Instrumen Data	67
4.4.1 Uji Validitas.....	68
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	69
4.5 Uji Asumsi Klasik	70
4.5.1 Uji Normalitas	70
4.5.2 Uji Linieritas.....	71
4.6 Uji Hipotesis	71
4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	71

4.6.2 Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.6.3 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung.....	74
4.7 Pembahasan	75
4.7.1 Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.7.2 Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja.....	77
4.7.3 Kepuasan Kerja Memediasi Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	78
BAB V PENUTUP	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA.....	81
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Jam Kerja Perusahaan	56
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 4.5 Kriteria Intepretasi Skor.....	59
Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi	60
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 4.9 Uji Validitas	69
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas.....	71
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	72
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis	34
Gambar 3.1 Path Analysis Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Mediasi Kepuasan Kerja	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4.2 Hasil Analisis Jalur Path	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Bukti Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Skor Kuesioner Variabel Motivasi (X)

Lampiran 4 : Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5 : Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Lampiran 6 : Data Statistik

Lampiran 7 : Bukti Konsultasi

Lampiran 8 : Biodata Peneliti

ABSTRAK

Bayu Misbahul Ulum. 2017. SKRIPSI. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah Tour And Travel Lamongan)”

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberi dorongan atau menggerakkan seseorang agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama sebagai suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini tergolong *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 62 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Jenis data yang digunakan berupa data primer yakni mengumpulkan data menggunakan kuesioner dan sekunder berupa dokumen. Analisis data yang digunakan ialah model Analisis Jalur (*path analysis*) dengan alat bantu SPSS versi 16.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil ($p = 0,658 > 0,05$). Motivasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan hasil ($p = 0,000 < 0,05$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi variabel kepuasan kerja dengan hasil ($p = 0,000 < 0,05$).

ABSTRACT

Bayu, Misbahul Ulum. 2017. THESIS. "The Influence Of Motivation On Performance Of Employees Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Case Study On PT Ayu Indah Tour And Lamongan's Travel)

Supervisor : Zaim Mukaffi, SE., M.Si

Keywords : Motivation, Employee's Performance, Job Satisfaction

Motivation is part of the human resource management which aims to give a push or move someone to work together productively to achieve and realize the objectives that have been determined. Motivation will also have an effect on job satisfaction of employees. Job satisfactions have significance for employees as well as the company, especially as an emotional state of the individual, where the work is pleasant or unpleasant according to employee perceptions and views itself. The purpose of this research is to know the motivation on the performance of employees through job satisfaction.

This research is classified as explanatory research with quantitative approach. The sample used as many as 62 respondents with sampling techniques are saturated. Types of data used in the form of primary data i.e., collecting data using questionnaires and secondary form of the document. Analysis of the data used is the path analysis model (path analysis) with SPSS version 16.0.

The results of this study indicate that the motivation directly has no effect on the performance of employees with significant results ($p = 0.658 > 0.05$). Motivation is directly affecting significantly to the performance of employees through job satisfaction with outcomes ($p = 0.000 < 0.05$). Significant effect on performance motivation employees who mediated the variable job satisfaction with outcomes ($p = 0.000 < 0.05$).

ملخص البحث

بايو مصباح العلوم. ٢٠١٧، البحث العلمي. "تأثير التشجيع على إجراء الموظف بواسطة اقتناع العمل كالمتغير التدخل (دراسة قضية لشركة سياحة أيو إنداه لامونجنان).
المشرف : زائم مكفي، الماجستير.
الكلمة الرئيسية : التشجيع، تحقيق الموظف، اقتناع العمل

يعتبر التشجيع جزءاً من إدارة مصدر الطاقة البشرية الذي يهدف لإعطاء الدفع أو تحريك شخص حتى يريد التعاون منتجاً للحصول وتحقيق الغاية المعينة. وسيؤثر التشجيع على اقتناع عمل الموظف. يعني اقتناع العمل معنا مهما للموظف والشركة، خاصة كحالة الفرد العاطفية، حيث ذلك العمل مريح أو غير مريح عند إدراك ورؤية الموظف. الهدف من هذا البحث لمعرفة التشجيع على إجراء الموظف بواسطة اقتناع العمل.

هذا البحث من الدراسة البيانية بنوع البحث الكمي. الأنموذج المستخدم ٦٢ مستجيباً مع طريقة أخذ الأنموذج الإشباع. ونوع البيانات المستخدمة هو البيانات الرئيسية أي يستخدم جمع البيانات الاستبانة والثانوية على وجه التوثيق. وتحليل البيانات المستخدم شكل تحليل المسار (path analysis) مع مستخدم SPSS صيغة ١٦.٠.

تدل هذه النتيجة إلى ان التشجيع مباشرة لا يؤثر بشكل ملحوظ على إجراء الموظف بنتيجة (٠,٠٥ > ٠,٦٥٨, p = ٠). التشجيع مباشرة لا يؤثر بشكل ملحوظ على إجراء الموظف بواسطة اقتناع العمل بنتيجة (٠,٠٥ < ٠,٠٠٠, p = ٠). التشجيع مباشرة لا يؤثر بشكل ملحوظ على إجراء الموظف بواسطة متغير اقتناع العمل بنتيجة (٠,٠٥ < ٠,٠٠٠, p = ٠)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia bisnis menunjukkan kemajuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan dan yang paling kelihatan menonjol di kalangan konsumen. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik pada perusahaan yang bergerak dalam dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan terus berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kedisiplinan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Bandara Hasanuddin Makassar.

Unsur keinginan dan kebutuhan berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik. Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan-dorongan di dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan (Mahesa: 2010).

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Menurut Riva'i, (2004: 455) "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu." Sikap dan nilai tersebut merupakan yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan".

Selain itu motivasi kerja dapat timbul dari orang lain, motivasi dapat timbul dari rekan kerja, atau bisa juga timbul dari atasannya bahkan bisa juga dari bawahannya. Dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Adapun hasil penelitian oleh Kartika (2010) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja ber-pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, Sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Dalam hal kepuasan kerja, Menurut As'ad (2004:104) “kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional individu, dimana pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri. Ketidakpuasan kerja karyawan akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari organisasi, tetapi kesempatan kerja juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan atau keinginan untuk keluar.

Setiap perusahaan tentunya mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik dan mempunyai produktifitas maupun semangat kerja tinggi, sehingga akan dapat dengan mudah mencapai tujuan secara keseluruhan. Keinginan tersebut akan mudah terlaksana apabila karyawannya mempunyai motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Dengan motivasi dan kepuasan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Hakim: 2013). Oleh karena itu

seorang manajer perusahaan harus berusaha untuk menumbuhkan motivasi dan kepuasan kerja terhadap para karyawan.

Faktor-faktor yang sangat menentukan kinerja karyawan salah satunya adalah sumber daya manusia didalam suatu perusahaan harus tersedia karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas. adanya motivasi kerja, akan sangat berpengaruh terhadap psikologis seorang karyawan, oleh karena itu, dengan adanya motivasi kerja, maka dalam diri karyawan akan termotivasi dan timbul rasa percaya diri serta dapat menimbulkan suatu semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang tumbuh dari dalam diri karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya.

Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Motivasi itu secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Di Kabupaten Lamongan memiliki beberapa perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang jasa *Tour And Travel* yang bersaing secara ketat. PT. Ayu Indah ini salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa dengan berbagai macam fasilitas yang ada. Bidang jasa yang dijalani PT. Ayu Indah ini yang paling utama ada pada pelayanan jasa penerbangan pesawat ke luar negeri maupun domestik(dalam negeri) dan antar jemput juanda Surabaya. Selain itu PT. Ayu Indah juga bergerak dalam bidang jasa keuangan. Karena PT. Ayu Indah kini juga telah di buka KSU (Koperasi Simpan Pinjam). Bukan hanya di Lamongan

saja, kini PT. Ayu Indah membuka beberapa cabang di beberapa daerah seperti, Gresik, Tuban dan Sidoarjo.

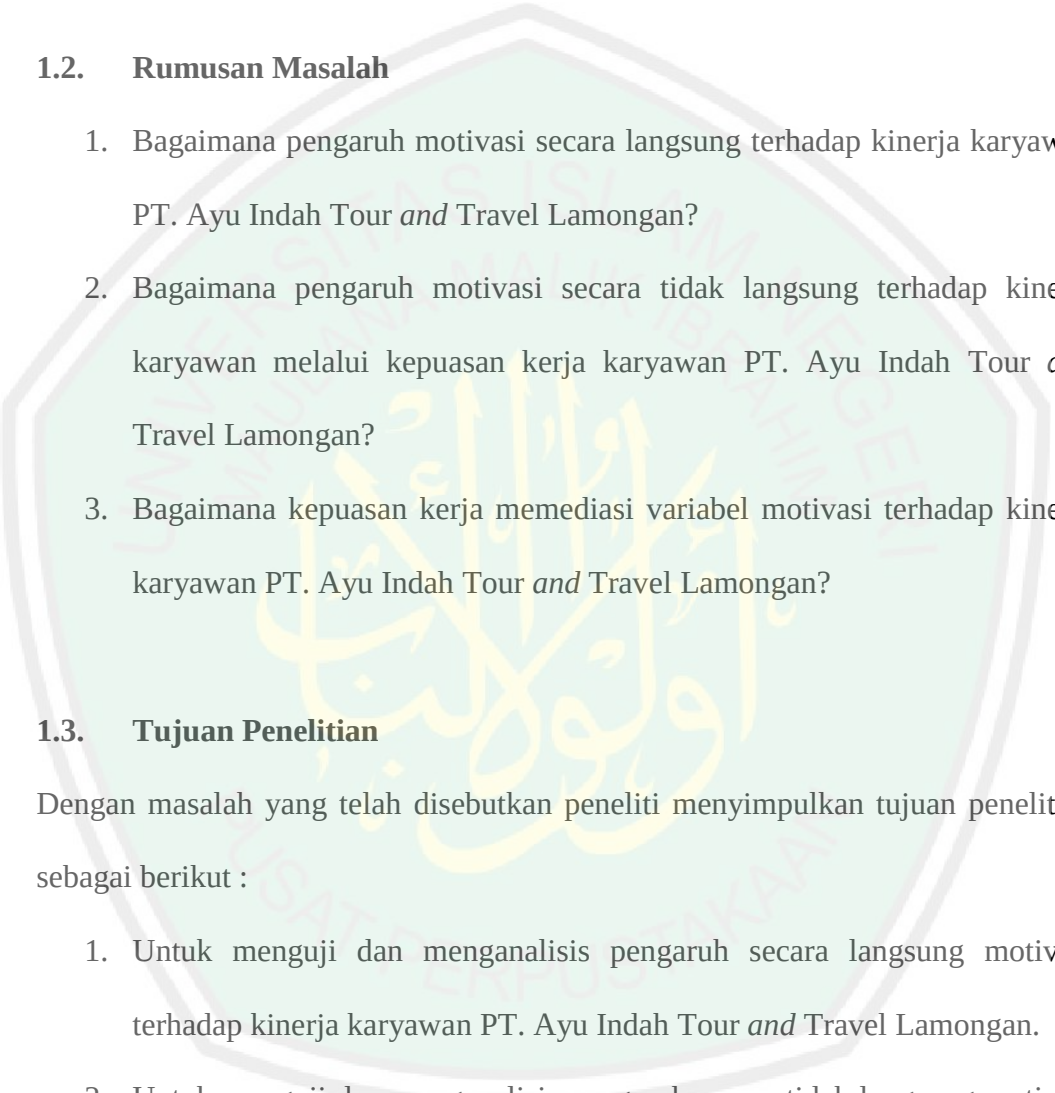
Dapat diketahui bahwa PT. Ayu Indah ini perusahaan jasa yang mampu unggul dan berkembang pesat di daerah Kabupaten Lamongan, dan dengan keunggulan tersebut para masyarakat yang menggunakan jasa di PT. Ayu Indah sudah memberikan kepercayaan kepada perusahaan karena konsumen sudah mendapatkan apa yang menjadi keinginannya.

PT. Ayu Indah mampu terlihat unggul ini tidak lain adalah kinerja karyawan yang berkualitas, adanya kinerja yang berkualitas yaitu para karyawan mendapat dorongan atau daya penggerak dari perusahaan untuk melakukan pekerjaan yang bagus, dorongan atau daya penggerak ini disebut dengan motivasi.

Motivasi juga dapat timbul dari lingkungan kerja dan bisa juga dari rekan kerja, motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan dan menjalankan pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan dengan sesama karyawan. Hal yang perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukan merupakan sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan, angan-angan dan cita-cita, serta memiliki dorongan hidup tertentu. Selain itu manusia mempunyai pikiran dan pertimbangan yang menentukan sikap dan pendiriannya.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Ayu Indah Tour And Travel Lamongan)”.


1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Ayu Indah Tour *and* Travel Lamongan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Ayu Indah Tour *and* Travel Lamongan?
3. Bagaimana kepuasan kerja memediasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ayu Indah Tour *and* Travel Lamongan?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan masalah yang telah disebutkan peneliti menyimpulkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ayu Indah Tour *and* Travel Lamongan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh secara tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT. Ayu Indah Tour *and* Travel Lamongan.
3. Untuk menguji variabel kepuasan kerja yang memediasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ayu Indah Tour *and* Travel Lamongan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja pada perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

1.4.2. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1.4.3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi tambahan atau pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan guna sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dan untuk memperjelas permasalahan yang terjadi maka diperlukan hasil-hasil penelitian terdahulu untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian dengan penelitian yang telah ada, antara lain skripsi atau tugas akhir yang berjudul:

1. “Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Rayon Sampang” oleh Hakim: 2013. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa ada hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z). artinya motivasi itu secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT.PLN Rayon Sampang dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN Rayon Sampang yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan 40.8% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang” oleh Theodora: 2015. Hasil dari penelitian ini Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi *existence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya dengan t hitung sebesar 0,179. Hal ini berarti bahwa motivasi *existence*

yang terdiri dari gaji, asuransi, pengobatan, uang, makan dan transportasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya. Namun hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi *relatedness* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya dengan *t* hitung sebesar 4,922. Hal ini mengartikan bahwa motivasi *relatedness* yang terdiri dari *family day* dan *gathering* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya.

3. “Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Duta Beton Mandiri Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan” oleh Indarto: 2015. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh bersama-sama antara variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari hasil uji F sebesar 20,51. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji-T sebesar 2,602, begitu juga dengan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji-T sebesar 5,428. Sedangkan untuk variabel yang dominan adalah variabel motivasi ekstrinsik dengan kontribusi sebesar 53,5%.
4. “Pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”. Oleh Wahyuningsih: 2013. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel motivasi, kedisiplinan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Hasanuddin Makassar. Disiplin merupakan variabel yang paling

dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Hasanuddin Makassar.

5. Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon food festival Surabaya). Oleh Kartika: (2010). Berdasarkan hasil penelitian diatas ditemukan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja ber-pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lukmanul Hakim, 2013, Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Sampang	Motivasi Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja	Kuantitatif	- Bahwa ada hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. - Tingkat koefisien beta variabel motivasi sebesar 0.253 dan koefisien beta variabel kepuasan kerja sebesar 0.187. - Sedangkan nilai R sebesar 0.796, nilai multiple R sebesar 0.591 dan angka koefisien determinasi atau R^2 yang disesuaikan yaitu sebesar 0.574. - Terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z). artinya motivasi itu secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2	Olivia Theodora. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang"	Motivasi Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi <i>existence</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya dengan t hitung sebesar 0,179. Hal ini berarti bahwa motivasi <i>existence</i> yang terdiri dari gaji, asuransi, uang, makan dan transportasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya.
3	Agus Indarto, 2015, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Beton Mandiri Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan	Motivasi Intrinsik Motivasi Ekstrinsik Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Menunjukkan pengaruh bersama-sama antara variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dari hasil uji F sebesar 20,51. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji-T sebesar 2,602, begitu juga dengan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji-T sebesar 5,428. Dan yang dominan adalah variabel motivasi ekstrinsik dengan kontribusi sebesar 53,5%.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
4	Evi Wahyuningsih: 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”.	Motivasi Disiplin Kompetensi Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel motivasi, kedisiplinan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I Bandara Hasanuddin Makassar.
5	Kartika: (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di pakuwon food festival Surabaya).	Motivasi Kepuasan Kerja	Kuantitatif	hasil penelitian diatas ditemukan kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja ber-pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival, dan kontribusi variabel motivasi terhadap kepuasan kerja hanya sebesar 13,6% sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis

Sumber: jurnal dan skripsi

Setelah hasil penelitian terdahulu dipaparkan diatas, maka letak dari perbedaan penelitian ini adalah pada tempat penelitiannya, dan metode

analisisnya. Penelitian sekarang ini bertempat di PT. Ayu Indah Tour *and* Travel. Variabel yang saya gunakan adalah motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Sedangkan penelitian yang lain menggunakan analisis regresi sederhana dan analisis regresi linier berganda.

Adapun persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada variabel bebasnya ada yang sama menggunakan istilah motivasi atau variabel terikatnya ada yang menggunakan istilah kinerja.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Motivasi

2.2.1.1. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Hasibuan, (2005:92) adalah berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”.

Menurut Sihotang, (2007: 243) “motivasi berasal dari kata motivation, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan to motivate artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha.

Menurut Hasibuan, (2001:141) “motivasi adalah dorongan atau menggerakkan seseorang agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan, (2005: 95) “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”.

Sedangkan menurut Manullang dan Marihot (2004:165), “motivasi adalah pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.”

Sedarmayanti (2008:233) juga mengungkapkan bahwa, “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Dari beberapa definisi di atas dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi adalah berbagai alasan atau dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan dia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu yang bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasar pengertian tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, motivasi merupakan suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil terbaik.

2.2.1.2. Teori Motivasi

Adapun teori motivasi yang banyak dianut oleh kebanyakan orang adalah teori motivasi kabutuhan, teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia adalah untuk memenuhi kebutuhan. Dasar teori Hierarki kebutuhan menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2005: 104):

- a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Dia selalu menginginkan lebih banyak, keinginan-keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivatornya.
- c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang / hierarki, yakni:
 1. *Psysiological Needs* (Kebutuhan fisik dan biologis), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.
 2. *Safety and Security Needs* (Kebutuhan keselamatan dan keamanan), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan. Dalam hubungan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

3. *Affiliation or Accepetance Need or Belonggingness* (kebutuhan sosial) yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
4. *Esteem or Status Needs* (kebutuhan penghargaan dan prestise), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberikan penghargaan terhadap prestasi kerjanya.
5. *Self Actualization* (aktualisasi diri), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.2.1.3. Tujuan Motivasi

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adaah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauanya

untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2005:97-98) adalah:

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

2.2.1.4. Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2001:151) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi, adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Manajer memberikan motivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahan dengan cara yang standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Penjelasan diatas menjelaskan bahwa motivasi positif (insentif positif) akan memicu semangat kerja pegawai dalam jangka waktu panjang dan motivasi negative (insentif negatif) hanya memicu semangat kerja dalam jangka waktu pendek tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat buruk.

2.2.1.5. Metode Motivasi

Hasibuan (2001:148) mengemukakan bahwa ada dua jenis metode motivasi, yaitu:

1. Motivasi Langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan atau kepuasan.

2. Motivasi Tidak Langsung

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.2.1.6. Motivasi Dalam Prespektif Islam

Menurut Sihotang, (2007: 243) “motivasi berasal dari kata motivation, yang artinya dorongan daya batin, sedangkan to motivate artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Seperti yang ada di bawah ini dalam QS. Ar-ra’d 11 :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَنِي يَدْيِهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَأَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia” (QS. Ar-ra’d 11).

Menurut Zainal dan Bahar (2013: 386) untuk memacu motivasi sehingga muncul untuk memenuhi kebutuhan hidup secara mandiri. Mungkin relevan apa yang dikatakan oleh Abraham Maslow bahwa motivasi untuk melakukan sesuatu dari setiap individu merupakan dasar dari pemenuhan kebutuhan setiap individu, sebagaimana firman Allah SWT. Dalam surat An-nisaa’ 48:

فَقَاتِلْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ لَا تُكَلَّفُ إِلَّا نَفْسُكَ وَحَرِّضَ الْمُؤْمِنِينَ عَسَى اللَّهُ أَنْ يَكُفَّ بَأْسَ الَّذِينَ كَفَرُوا وَاللَّهُ أَشَدُّ بَأْسًا وَأَشَدُّ تَنكِيلًا

Artinya: Maka berperanglah kamu pada jalan Allah, tidaklah kamu dibebani melainkan dengan kewajiban kamu sendiri. Kobarkanlah semangat para mukmin (untuk berperang). Mudah-mudahan Allah enolak serangan orang-orang kafir itu. Allah amat besar kekuatan dan amat keras siksaan(Nya).

Dan di dalam surat Al-Anfaal 65:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَرِّضِ الْمُؤْمِنِينَ عَلَى الْقِتَالِ إِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ عِشْرُونَ صَابِرُونَ يَغْلِبُوا مِائَتَيْنِ وَإِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ مِائَةٌ يَغْلِبُوا أَلْفًا مِّنَ الَّذِينَ كَفَرُوا بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَفْقَهُونَ

Artinya: Hai nabi, kobarkanlah semangat para mukmin untuk berperang. Jika ada dua puluh orang yang sabar di antaramu, niscaya mereka akan dapat mengalahkan dua ratus orang musuh. Dan jika ada seratus orang yang sabar diantaramu, niscaya mereka akan dapat mengalahkan seribu dari pada orang kafir, disebabkan orang-orang kafir itu kaum yang tidak mengerti.

Mereka tidak mengerti bahwa perang itu haruslah untuk membela keyakinan dan menaati perintah Allah SWT. Mereka berperang semata-mata mempertahankan tradisi Jahiliyah dan maksud-maksud duniawiyah lainnya.

Menurut Diana (2008:191) dalam pandangan islam, manusia bukan hanya lima faktor sebagai mana teori Maslow, tetapi ada kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun Islam yang kelima, yaitu haji.

Seperti dalam hadits yang diriwayatkan Bukhori:

حَدَّثَنَا عَبْدُ الْعَزِيزِ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ سَعْدٍ عَنْ الزُّهْرِيِّ عَنْ سَعِيدِ بْنِ الْمَسَيْبِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ سَأَلَ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْعَمَلِ أَفْضَلُ قَالَ إِيْمَانٌ بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ قِيلَ ثُمَّ مَاذَا قَالَ جِهَادٌ فِي سَبِيلِ قِيلَ اللَّهُ ثُمَّ مَاذَا قَالَ حَجٌّ مَبْرُورٌ

Artinya: Nabi Muhammad SAW: “Amal apa yang paling mulia?” Ia menjawab: “Iman pada Allah dan Rasul-Nya.” Kemudian apa lagi?” Ia menjawab: Jihad fi sabilillah. Kemudian ditanya lagi: “Kemudian apa?” Ia menjawab: “Haji yang mabrur”.

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga waqf. Yang semula orang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi *yadu al-'ulya* yakni tangan diatas, yang semula menjadi mutahiq termotivasi menjadi muzakki, Diana (2008:192).

2.2.2. Kinerja

2.2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Menurut Mangkunegara (2005: 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat di definisikan bahwa kinerja karyawan sebagai output yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu secara efisien dan efektif.

Menurut Simamora (2005:327) mengatakan bahwa kinerja yaitu: “suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan baik oleh jumlah maupun kualitas. Keluaran yang dihasilkan sebagaimana yang telah dikemukakan diatas dapat berupa fisik maupun non fisik. Sedangkan menurut Dharma (2005:25) kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam rangka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah dibebankan kepadanya.

2.2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Timple (1992: 31) dalam buku Mangkunegara (2005: 15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor internal

Faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu mempunyai tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak mempunyai upaya-upaya memperbaiki dirinya.

2. Faktor eksternal

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.2.2.3. Pengukuran Kinerja Karyawan

Indikator Penilaian Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2002: 155) hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

a. Kuantitas

Adalah jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

b. Kualitas

Adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

c. Ketepatan waktu

Adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.2.2.4. Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Islam

Menurut Mangkunegara (2005: 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat di definisikan bahwa kinerja karyawan sebagai output yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu secara efisien dan efektif. Hal ini termuat didalam QS. Az-zumar 39:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.

Ayat diatas menjelaskan, bahwa sebagai umat manusia jika bersungguh-sungguh menjalankan ibadah, maka Allah SWT memberikanya kelak akan mendapatkan balasan. Dikaitkan dengan kinerja, maka apabila pekerjaan pegawai dapat melaksanakan secara maksimal nantinya pegawai juga mendapatkan imbalan, baik imbalan secara riil maupun non riil.

Menurut Zainal dan bahar (2013: 20) adapun janji Allah SWT bahwa kaum mukminin ini sepanjang masa sampai akhir zaman mereka benar-benar beriman dan bertakwa, benar-benar menjalankan ajaran-ajaran secara keseluruhan dan benar-benar berjuang dengan ikhlas untuk menegakkan kalimat Allah. Allah SWT berfirman dalam surat Muhamad 7:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن تَنْصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ

Artinya: Hai orang-orang mukmin, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu.

Dalam praktik sering mendengar adanya orang yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil baik. Tentu nantinya akan menimbulkan masalah, jika prestasi kerja saling berkaitan dengan unit kerja lainnya. Ideal setiap penempatan seseorang pada posisi apapun dalam suatu perusahaan harus ada kesesuaian antara kemampuan dan tuntutan jabatannya/pekerjaannya. Jika terjadi perbedaan diantara keduanya, inilah yang disebut dengan kesenjangan prestasi kerja yang salah satunya dapat diatasi dengan pendidikan.

Adapun hadits yang berkaitan dengan kinerja (Diana 2008: 201) yang diriwayatkan oleh Bukhori:

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وَهَيْبٌ حَدَّثَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ حَكِيمِ بْنِ حِرَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَابْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرٍ غَنَى وَمَنْ يَسْتَغْفِرْ يُعَفِّهِ اللَّهُ وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ وَعَنْ وَهَيْبٍ قَالَ أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِهَذَا

Artinya: “Tangan diatas lebih baik dari tangan dibawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baiknya sedekah dari orang yang tidak mampu (diluar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah.”

Maksud hadits ini menjelaskan Islam mencela orang yang mampu bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau bekerja keras. Seorang Muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan oleh Allah SWT. Yang berupa

kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak dunia-akhirat. Diana (2008: 209).

2.2.3. Kepuasan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut As'ad (2004:104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pemimpin dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Menurut Handoko (2001: 193) mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Demikian pula menurut Istijanto (2006: 181) kepuasan kerja adalah tingkat saat karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan semangat tergantung pada terpenuhinya harapan-harapan para karyawan pada umumnya.

2.2.3.2. Variabel Kepuasan Kerja

Beberapa variabel yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja pegawai/karyawan. Variabel indikator mempunyai peranan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sangat tergantung pada seseorang individu masing-masing. As'ad (2004: 115) indikator penentu kepuasan kerja adalah:

1. Kepuasan finansial

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

2. Kepuasan fisik

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

3. Kepuasan social

Merupakan indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antar sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda pekerjaannya, dan dengan lingkungan di sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan dalam instansi merupakan salah satu aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non materi (kejiwaan dan spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

4. Kepuasan psikologi

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

2.2.3.3. Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Sulistiyani (2003:191) “kepuasan kerja nampaknya dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, dan ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja”.

Sedangkan menurut Handoko (2001:193) “kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya”.

Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran dan perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelambanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya.

Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan.

2.2.3.4. Kepuasan Kerja Dalam Prespektif Islam

Kepuasan tidak terlepas dari sikap psikis dari manusia itu sendiri dalam menyelesaikan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Dalam islam, kepuasan kerja adalah suatu konsep diri serta suatu proses dimana dalam melakukan pekerjaan selalui diridhoi oleh Allah SWT dan dapat menjunjung tinggi hukum dalam syariat islam itu sendiri. Kepuasan kerja yang didasari oleh kesadaran akan menimbulkan rasa syukur yang tinggi kepada Allah SWT. Dan dijelaskan dalam QS. Ibrahim Ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya : Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu mema'lumkan: "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (ni'mat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (ni'mat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

Ayat diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa manusia dituntut untuk selalu bersyukur atas nikmat yang diberikan oleh Allah SWT kepadanya. Dengan demikian sudah jelas bahwa islam menganjurkan untuk selalu menerima (puas) dalam bekerja, dan serta diimbangi dengan rasa syukur kepada Allah SWT.

Dan dalam firman Allah SWT surat Al-Alaq 96:

عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya: dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya

Menurut Zainal dan Bahar (2013: 17) kemudian dalam surat Al-Alaq 96 ini Allah SWT menambahkan keterangan tentang limpahan karunia-Nya yang tidak terhingga kepada manusia, bahwa Allah yang menjadikan Nabi-Nya yang tidak terhingga kepada manusia, bahwa Allah SWT yang menjadikan Nabi-Nya pandai membaca. Dialah Tuhan yang mengajarkan manusia bermacam-macam ilmu pengetahuan yang bermanfaat baginya yang menyebabkan dia lebih utama dari pada binatang-binatang, sedangkan manusia pada permulaan hidupnya tidak mengetahui apa-apa. oleh sebab itu kita dianjurkan untuk selalu bersyukur dengan limpahan karunia Allah SWT kepada manusia.

Adapun dalam hadits juga dijelaskan tentang kepuasan (Diana 2008: 41) yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلَمِيِّ حَدَّثَنَا
عَبْدُ رَحْمَنِ بْنِ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ عَنْ أَبِيهِ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ أَعْطُوا الْأَجْرَ
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah SAW. Bersabda: “berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya”.

Hadits diatas menyebutkan berikanlah upah sebelum kering keringatnya artinya bahwa kepuasan karyawan harus terpenuhi tepat waktu, dimana upah diberikan dengan seharusnya. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas.

2.3. Hubungan Antar variabel

2.3.1. Hubungan Antar Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Motivasi yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan yang tepat dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Handoko (2002: 252) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan dan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Karyawan merupakan perilaku yang menunjang tercapainya tujuan. Untuk mengembangkan sikap-sikap positif yang akan mengarahkan karyawan pada pencapaian tujuan perusahaan, maka motivasi harus ditingkatkan, dalam hal ini baik motivasi eksternal maupun motivasi internal. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan

merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.2. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberia gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberika sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006).

Dengan diperolehnya kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara pegawai dengan perusahaan yaitu, pegawai akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2006) yang menyatakan bahwa: "Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektifitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divis-divisi yang ada dalam

organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja”.

Hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja menurut Lopez (dalam Suharto dan Budhi Cahyono, 2005) mempunyai tingkat signifikansi tinggi. Kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum. Maka dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

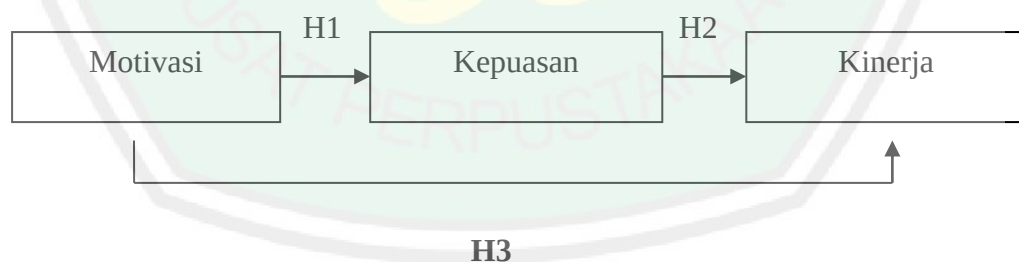
Motivasi seorang berasal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Mangkunegara (2005:67) menyatakan factor yang mempengaruhi kinerja adalah factor kemampuan dan factor motivasi. Menurut Munandar (2001) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Model Hipotesis



Gambar 2.1 Model Hipotesis.

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2002:64).

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan model hipotesis, maka rumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut:

(H1) Terdapat pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Ayu Indah Tour *and* Travel Lamongan.

(H2) Terdapat pengaruh motivasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Ayu Indah Tour *and* Travel Lamongan.

(H3) Kepuasan kerja memediasi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Ayu Indah Tour *and* Travel Lamongan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian adalah proses dimana peneliti ingin mendapatkan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan. Pada rumusan masalah diatas, maka peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (Supriyanto dan Maharani, 2013: 2) mendefinisikan metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ayu Indah, yang bertempat di JL. Raya Deandles No. 35, Paciran Lamongan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Supriyanto dan Maharani, 2013: 35). Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Ayu Indah baik yang bekerja diluar lingkungan perusahaan maupun didalam lingkungan perusahaan, dan untuk mempermudah peneliti akan menyebarkan kuisioner kepada semua karyawan baik

yang bekerja diluar perusahaan maupun di dalam perusahaan yang berjumlah 62 orang.

3.3.2. Sampel

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 bisa menggunakan sampel (Supriyanto dan Maharani, 2013: 35). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Ayu Indah yang meliputi karyawan yang bekerja di luar perusahaan dan didalam perusahaan mulai dari driver clening servis dll, akan mengambil sampel 62 orang.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam peneliti ini adalah sampel jenuh. Menurut Martono (2010:70) bahwa sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dipilih sebagai sampel. Teknik ini disebut juga sensus.

3.5. Data dan Sumber Data

a. Data primer

Merupakan data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuisisioner yang berkaitan dengan masalah motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

b. Data sekunder

Merupakan data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen.

Data ini merupakan data yang diperoleh dari PT. Ayu Indah berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Merupakan suatu angket yang disusun secara terstruktur guna menjaring data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden. Tujuan pembuatan kuesioner adalah memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian.

b. Wawancara

Merupakan suatu tanya jawab dengan pihak terkait, khususnya PT. Ayu Indah yang meliputi lokasi, jumlah karyawan, dan data lainnya, dengan tujuan memperoleh tambahan informasi lain.

3.7. Skala Pengukuran

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 kuisisioner 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

3.8. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yang digunakan, yaitu:

1. Variabel Bebas (X)

X : Motivasi

Motivasi menurut Mangkunegara (2007: 61) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Indikator motivasi menurut Maslow (Hasibuan, 2005: 104) dalam hierarki kebutuhan manusia terdiri dari: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan ketergabungan dan cinta kasih, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Variabel Intervening (Z)

Z : Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2004: 104) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antar pemimpin dengan sesama karyawan. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Variabel indikator dalam As'ad (2004: 115) untuk penentu kepuasan kerja adalah: kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologi.

3. Variabel Terikat (Y)

Y : Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005: 67) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat di definisikan bahwa kinerja karyawan sebagai output yang dicapai karyawan secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu secara efisien dan efektif.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Motivasi (X)	Kebutuhan fisiologis (X1)	Sandang dan pangan Gaji	Hasibuan (2005: 104)
	Kebutuhan keselamatan dan keamanan (X2)	Perasaan aman dan nyaman dalam bekerja. Jaminan asuransi kesehatan.	
	Kebutuhan sosial (X3)	Adanya rasa kekeluargaan Hubungan baik antar karyawan	
	Kebutuhan penghargaan dan prestise (X4)	Saling menghargai dan menghormati antar karyawan Promosi jabatan	
	Kebutuhan aktualisasi diri (X5)	Kesempatan membina karir Kesempatan mengikuti training	
Kinerja (Y)	Kualitas (Y1)	Bekerja sesuai standart perusahaan Ketelitian dan kejujuran	Robbins (2002: 155)
	Kuantitas (Y2)	Hasil kerja sesuai target Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan	
	Ketepatan waktu (Y3)	Masuk kerja tepat waktu	

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kinerja Karyawan (Y)	Ketepatan waktu (Y3)	Tidak pulang sebelum waktunya	Robbins (2002: 155)
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan finansial (Z1)	Besarnya gaji Jaminan sosial Tunjangan Fasilitas	As'ad (2004: 115)
	Kepuasan fisik (Z2)	Pengaturan jam kerja Perlengkapan kerja Ruamgan kerja	
	Kepuasan sosial (Z3)	Interaksi hubungan antar karyawan dan lingkungan kerja	
	Kepuasan psikologi (Z4)	Minat dan bakat pekerjaan Ketentraman dalam bekerja	

3.9. Analisis Statistik deskriptif

Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekuensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini, jawaban responden dijelaskan dalam lima skala pernyataan dengan menggunakan Skala Likert. Analisis ini juga digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel – variabel yang diteliti.

3.10. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan, dalam hal ini angket memenuhi persyaratan validitas, pada dasarnya digunakan korelasi pearson. Cara analisisnya dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pernyataan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nomer

pernyataan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r harus diuji signifikansinya bisa menggunakan uji t atau membandingkannya dengan r tabel. Bila t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ dari r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid. Bila menggunakan program komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan itu valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini hanya dapat dilakukan pada pertanyaan-pertanyaan yang valid saja. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha atau *Cronbach's Alpha*, instrument yang mempunyai reliabilitas. Apabila koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari pada nilai kritisnya.

3.11. Analisis Instrumen Data

3.11.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi (Supriyanto dan Maharani, 2013: 244).

2. Uji Linieritas

Pengujian linearitas ini perlu dilakukan, untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilai $\text{sig } f < 0,05$, maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

3.12. Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk menjawab permasalahan pertama digunakan analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi. Sedangkan untuk menjawab pertanyaan berikutnya disesuaikan dengan model hipotesis, dimana untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis Jalur (*Path Analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Model ini diolah dengan paket program komputer, sub program SPSS, dengan ketentuan uji F pada $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi (Sig. F) untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel variabel bebas terhadap variabel tergantungnya digunakan uji T pada taraf signifikansi $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan dalam kode (Sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel terikat (Supriyanto dan Maharani, 2013: 74).

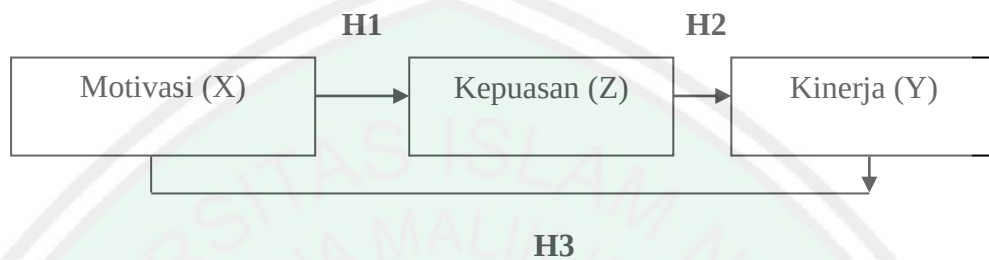
3.12.1. Langkah-langkah Analisis Path

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

1. 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 (r^2) 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 ($X \rightarrow Y$)
 - (2) Pengaruh kepuasan kerja 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 langsung digunakan formula sebagai berikut:
 - (1) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja ($X \rightarrow Z$) x ($Z \rightarrow Y$)
 - d. Pengaruh Total (*Total Effect*)
 - (1) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja ($X \rightarrow Z$) + ($Z \rightarrow Y$)
 - (2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ($X \rightarrow Y$)

(3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ($Z \rightarrow Y$)

3.12.2. Model Path Analysis



Gambar 3.1
Path Analysis variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Mediasi
kepuasan Kerja

Dalam melakukan analisis path maka akan dibuat dua persamaan struktural, dimana X adalah variabel eksogen, sedangkan Z dan Y adalah variabel endogen. Persamaan dalam model ini terdiri dari dua tahap, yaitu :

$$Z = b_1 X + e_1 \quad (1)$$

Keterangan :

Z : variabel kepuasan kerja

X : variabel Motivasi

b₁ : koefisien regresi Motivasi

e₁ : Residual

$$Y = b_1 X + b_2 Z + e_2 \quad (2)$$

Keterangan :

Y : variabel Kinerja Karyawan

Z : variabel kepuasan kerja

X : variabel Motivasi

b1 : koefisien regresi Motivasi

b2 : koefisien regresi kepuasan kerja

e2 : Residual



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Ayu Indah merupakan perusahaan yang bergerak dibidang KSU, Pariwisata, Tour and Travel, dan perdagangan umum serta jasa kontruksi berdiri sejak tahun 2003 yang didirikan oleh H. Muhammad Ahyat, SE. untuk membuka lapangan pekerjaan pada masyarakat lamongan khususnya. Dengan dibantu beberapa koleganya sehingga perkembangan PT. Ayu Indah semakin pesat.

4.1.2. Lokasi Perusahaan

Lokasi pusat PT. Ayu Indah berada di Jl. Raya Deandles No. 35 Paciran Lamongan dimana perusahaan ini melakukan kegiatan setiap harinya. Suatu perkembangan perusahaan tidak terlepas dari tempat dan hingga kondisi pada tahun 2011 ini sudah membuka beberapa cabang di Jawa Timur, diantaranya:

1. Komplek Pasar Wisata Bandara Juanda Jl. Pabean Blok E/4 Sidoarjo.
2. 109 Blok 1 Jl. PJS 8/14 Bandarsunway 46000 Selangor Malaysia.
3. Jl. Raya Deandles, Paciran, Lamongan.
4. Jl. Raya Payaman, Solokuro, Lamongan.
5. Jl. Raya Perempatan, Pambon, Lamongan.
6. Jl. Raya Timur Sidokelar, Paciran, Lamongan.
7. Jl. Raya Blok IV Dadapan, Solokuro, Lamongan.

8. Jl. Raya Komplek Pasar Ngobeh, Laren, Lamongan.
9. Jl. Raya Sukodadi-Banjarwati Komplek Pasar Banyubang, Solokuro, Lamongan
10. Jl. Raya Mbeji, Jenu, Tuban.
11. Jl. Raya Pertigaan Rembes Gresikharho, Palang, Tuban.
12. Jl. Raya Murber, Panceng, Gresik.
13. Jl. Raya Pertigaan Lasem, Dukun, Gresik.
14. Jl. Raya Perempatan Banyuurip, Ujung Pangkah, Gresik.
15. Jl. Raya Pasar Sekapuk, Gresik.

4.1.3. Visi dan Misi

VISI

Menjadi travel agent yang terbaik dan terpercaya dalam memberikan mutu serta pelayanan kepada para wisatawan

MISI

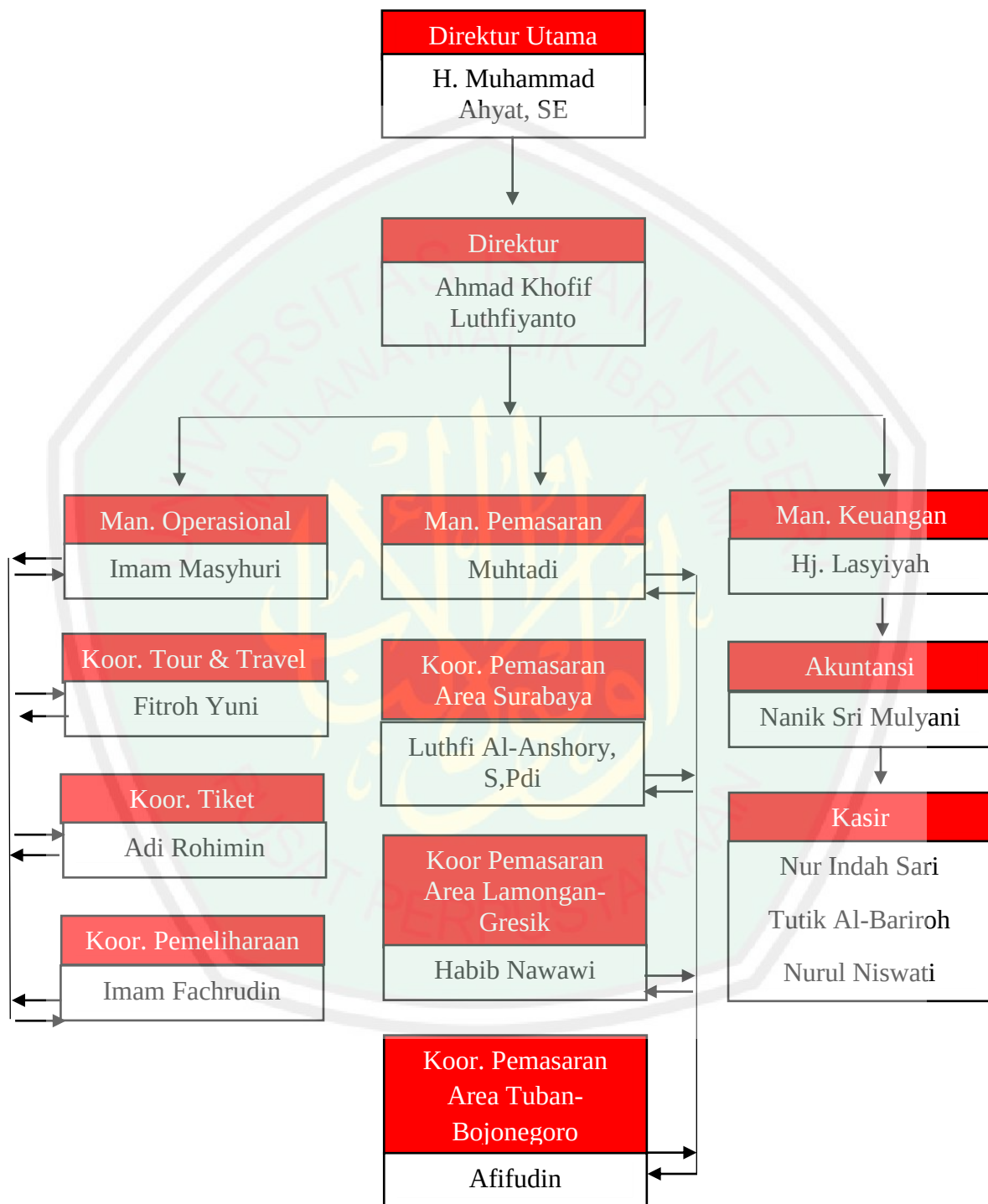
1. Membantu memudahkan perencanaan perjalanan yang nyaman bagi para calon wisatawan.
2. Memberikan banyak pilihan dalam paket – paket perjalanan yang menarik dan berkualitas.
3. Membantu dalam hal pemesanan tiket domestik dan internasional sesuai dengan tanggal keberangkatan yang diinginkan pengguna jasa.
4. Selalu berusaha meningkatkan pelayanan terbaik demi kepuasan pengguna jasa.

4.1.4. Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap badan usaha dibentuk karena adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan tersebut menentukan macam-macam dan luasnya pekerjaan yang dilakukan. Karena itu perlu diperlukan suatu struktur organisasi untuk menerangkan diskripsi tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap elemen dalam organisasi tersebut. Secara sistematis struktur organisasi yang ada pada PT. Ayu Indah adalah sebagai berikut:

1. Direktur Utama : H. Muhamad Ahyat, SE.
 2. Manajer : Ahmad Khofif Luthfiyanto
 3. Manajer Pemasaran : Muhtadi
 4. Koord. Pemasaran Area Surabaya : Luthfi Al-Anshory, S.Pdi
 5. Koord. Pemasaran Area Lamongan-Gresik : Habib Nawawi
 6. Koord. Pemasaran Area Tuban-Bojonegoro: Afifudin
 7. Manajer Operasional : Imam Masyhury
 8. Koord. Tour & Travel : Fitroh Yuni
 9. Koord. Tiket : Adi Rohimin
 10. Koord. Pemeliharaan : Imam Fachrudin
 11. Manajer Keuangan : Hj. Lasyiyah
 12. Akuntansi : Nanik Sri Mulyani
 13. Kasir : Nur Indah Sari
- Tutik Albariroh
- Nurul Niswati

Gambar 4.1. Struktur Organisasi



Dalam melaksanakan bisbisnya, tiap-tiap bagian yang tergabung dan tanggung jawabnya masin-masing. Tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Direktur Utama:

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- d. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
- e. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.

2. Manajer Umum:

- a. Menyusun dan merumuskan perencanaan pelaksanaan kegiatan perencanaan.
- b. Menyusun dan merumuskan perencanaan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan produk jasa dan hubungan masyarakat.
- c. Merumuskan perencanaan pelaksanaan pengadaan kebutuhan logistik perusahaan.

3. Manajer Pemasaran:

- a. Mengembangkan strategi marketing yang bisa memenuhi tujuan perusahaan.

- b. Melakukan pengawasan terhadap berbagai aspek berupa kondisi pasar dan kondisi para konsumen.
- c. Mengimplementasikan rencana marketing yang sudah dibuat dan melakukan perubahan bila diperlukan.
- d. Mengawasi secara luas segala kegiatan yang berhubungan dengan marketing, usaha promosi melalui iklan dan juga mengawasi semua staff yang berada dibawahnya.

4. Koord. Pemasaran Area Surabaya:

- a. Mengelola dan memimpin marketing di wilayah Surabaya.
- b. Mengkoordinir rekan kerjanya untuk melakukan tugas sesuai fungsi/jabatannya dan membuat laporan ke atasannya.
- c. Menjalin dan memelihara hubungan baik dengan para pelanggannya, dengan cara melakukan kunjungan sendiri ataupun dengan sales.
- d. Mencari prospek untuk meningkatkan penjualan di wilayah Surabaya dan melakukan joint visit dengan sales untuk membantu permasalahan yang ada dilapangan.
- e. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasannya langsung.

5. Koord. Pemasaran Area Lamongan-Gresik:

- a. Mengelola dan memimpin marketing di wilayah Lamongan-Gresik.
- b. Mengkoordinir rekan kerjanya untuk melakukan tugas sesuai fungsi/jabatannya dan membuat laporan ke atasannya.

- c. Menjalin dan memelihara hubungan baik dengan para pelanggannya, dengan cara melakukan kunjungan sendiri ataupun dengan sales.
- d. Mencari prospek untuk meningkatkan penjualan di wilayah Lamongan-Gresik dan melakukan joint visit dengan sales untuk membantu permasalahan yang ada dilapangan.
- e. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasanya langsung.

6. Koord. Pemasaran Area Tuban-Bojonegoro:

- a. Mengelola dan memimpin marketing di wilayah Tuban-Bojonegoro
- b. Mengkoordinir rekan kerjanya untuk melakukan tugas sesuai fungsi/jabatanya dan membuat laporan ke atasanya.
- c. Menjalin dan memelihara hubungan baik dengan para pelanggannya, dengan cara melakukan kunjungan sendiri ataupun dengan sales.
- d. Mencari prospek untuk meningkatkan penjualan di wilayah Tuban-Bojonegoro dan melakukan joint visit dengan sales untuk membantu permasalahan yang ada dilapangan.
- e. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasanya langsung.

7. Manajer Operasional:

- a. Merencanakan implementasi strategi dan operasional perusahaan secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan.

- b. Memonitor penyusunan rencan kerja harian perusahaan sesuai rencana tahunan dan bulanan.
- c. Memonitor dan menganalisa pencapaian produktivitas perusahaan serta rencana operasional harian untuk pemenuhan pencapaian target yang telah ditetapkan.

8. Koord. Tour & Travel:

- a. Menangani permintaan konsumen mengenai perjalanan
- b. Mengurus dokumen perjalanan, baik perjalanan dalam negeri maupun luar negeri.
- c. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasanya langsung.

9. Koord. Tiket:

- a. Menangani dalam reservasi atau pemesanan tiket pesawat.
- b. Melakukan pengecekan stock ticket secara berkala.
- c. Mengenal produk berupa ticket yang ditawarkan kepada konsumen.
- d. Melakukan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh atasanya langsung.

10. Koord. Pemeliharaan:

- a. Menjamin semua sarana dan prasarana tersedia dapat dan dapat digunakan dengan baik ole unit kerja lainnya yang ada didalam perusahaan.
- b. Melakukan pengadaan barang atau jasa yang diperlukan para unit kerja lain guna mendukung pelayanan dan operasional perusahaan.

- c. Melakukan analisa kebutuhan pengadaan barang atau jasa yang diminta para unit kerja lain guna memenuhi pengadaan barang atau jasa.

11. Manajer Keuangan:

- a. Mengambil keputusan yang berkaitan dengan investasi.
- b. Mengambil keputusan yang berkaitan dengan pembelanjaan.
- c. Merencanakan, mengatur dan mengontrol perencanaan, laporan dan pembiayaan.

12. Akuntansi:

- a. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- b. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan, terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
- c. Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.

13. Kasir

- a. Menjalankan proses penjualan dan pembayaran jika terjadi transaksi
- b. Mencatat semua transaksi.

- c. Memberikan informasi yang jelas dan komunikatif kepada pelanggan atau konsumen.
- d. Memberikan pelayanan yang baik, ramah, dan sabar kepada setiap pelanggan yang datang.
- e. Bersikap jujur dan bisa diandalkan.

4.1.5. Jam Kerja PT. Ayu Indah

Untuk masalah jam kerja karyawan, perusahaan memberlakukan aturan yang mengharuskan karyawan untuk 15 menit sebelum masuk. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Jam Kerja PT. Ayu Indah

Hari	Jam Kerja	Istirahat
Senin – Kamis	08.30 – 16.00	12.00 – 12.30
Jum'at	08.30 – 16.00	12.00 – 13.00

4.1.6. Ruang Lingkup Perusahaan

PT. Ayu Indah adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa toer and travel yang dulunya untuk memfasilitasi masyarakat Lamongan, Akan tetapi dengan seiring berkembangnya perusahaan maka terdapat berbagi cabang untuk melakukan kegiatan tour and travel. Dan berikut runag lingkup yang ada di perusahaan:

- 1 Membuat dan menjual dan menyelenggarakan paket wisata kepada konsumen.
- 2 Mengurus jasa angkutan berupa tour and travel baik perorangan maupun secara kelompok.

- 3 Mengurus dokumen perjalanan pelanggan.
- 4 Menyelenggarakan panduan perjalanan wisata
- 5 Serta mengurus dalam bidang KSU simpan pinjam.

Hal ini PT. Ayu Indah merupakan suatu badan usaha yang dapat memberikan penerangan atau informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan dunia perjalanan pada umumnya dan perjalanan tour and travel khususnya.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1. Gambaran umum Responden

Karakteristik individu merupakan data penting yang dicermati terlebih dahulu karena faktor yang mudah didefinisikan dan mudah didapatkan begitu juga obyektifitasnya.

Responden dari penelitian ini adalah pegawai PT. Ayu Indah, dengan jumlah 62 orang pegawai. Data ini didapat dari penarikan kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden. Dari kuesioner yang dibagikan diketahui beberapa gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan di PT. Ayu Indah dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden, dan telah disebarakan sebanyak 62 kuesioner yang kemudian datanya dianalisis. Dari hasil kuesioner tersebut dapat digambarkan identitas responden.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	20 - 30 tahun	30	48,4%
2	30 - 40 tahun	25	40,3%
3	40 – 50 tahun	7	11,3%
Jumlah		62	100.0%

Sumber: data diolah Juni 2017

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berusia 20-30 tahun berjumlah 30 orang atau 48,4%, 25 orang atau 40,3% berusia 30-40 tahun, dan 7 orang atau 11,3% berusia 40-50 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar usia pegawai adalah 20-30 tahun dengan prosentase 48,4%.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	39	62,9%
2	Perempuan	23	37,1%
Jumlah		62	100%

Sumber: data diolah Juni 2017

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 responden (62,9%), dan 23 responden (37,1%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 39 dengan responden (62,9%).

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SD	9	14,5%
2	SLTP	17	27,4%
3	SLTA	25	40,3%
4	D3	7	11,3%
5	S1	4	6,5%
Jumlah		62	100.0%

Sumber: data diolah Juni 2017

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa responden sebanyak 62, pendidikan paling rendah tingkat SD sebanyak 9 orang atau (14,5%), tingkat SLTP sebanyak 17 orang atau (27,4%), tingkat SLTA sebanyak 25 orang atau (40,3%), tingkat D3 sebanyak 7 orang atau (11,3%), dan sisanya tingkat S1 sebanyak 4 orang atau (6,5%). Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pendidikan pegawai adalah SLTP dan SLTA sebanyak 42 orang dengan persentase 67,7%.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel motivasi (X), Kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (Z). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Berikut dasar interpretasi skor yang ditunjukkan pada tabel 4.5 (Riduwan dan Kuncoro, 2007).

Tabel 4.5
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai Rata-Rata	Kriteria
1	1.00 - 1.80	Sangat Rendah/ sangat tidak setuju
2	1.81 - 2.60	Rendah/ tidak setuju
3	2.61 - 3.40	Cukup tinggi/ ragu-ragu
4	3.41 - 4.20	Tinggi/ setuju
5	4.21 - 5.00	Sangat tinggi/ sangat setuju

Sumber : Riduwan dan Kuncoro (2007)

4.3.1 Variabel Motivasi (X)

Variabel motivasi diukur melalui persepsi responden terhadap sembilan item motivasi yaitu Sandang dan pangan (X1.1), Gaji (X1.2), Perasaan aman dan nyaman dalam bekerja (X1.3), Jaminan asuransi kesehatan (X1.4), Hubungan baik antar karyawan (X1.6), Saling menghargai dan menghormati antar karyawan (X1.7), Promosi jabatan (X1.8), Kesempatan membina karir (X1.9), Kesempatan mengikuti training (X1.10). Persepsi responden terhadap motivasi disajikan dalam Tabel 4.6 berikut:

Tabel. 4.6
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi (X)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	-	-	-	-	5	8,1%	27	43,5%	30	48,4%	62	100%	4.40
X1.2	-	-	-	-	2	3,2%	30	48,4%	30	48,4%	62	100%	4.45
X1.3	-	-	-	-	4	6,5%	26	41,9%	32	51,6%	62	100%	4.45
X1.4	-	-	-	-	2	3,2%	27	43,5%	33	53,2%	62	100%	4.50
X1.6	-	-	1	1,6%	10	16,1%	31	50,0%	20	32,3%	62	100%	4.13
X1.7	-	-	-	-	3	4,8%	37	59,7%	13	21,0%	62	100%	4.31
X1.8	-	-	-	-	7	11,3%	42	67,7%	13	21,0%	62	100%	4.10
X1.9	-	-	-	-	2	3,2%	38	61,3%	22	35,5%	62	100%	4.32
X1.10	-	-	-	-	1	1,6%	49	79,0%	12	19,4%	62	100%	4.18
Rata-rata Total													4.32
Kesimpulan													Sangat Baik

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Pada Juni (2017)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1) untuk item sandang dan pangan (X1.1), dari 62 responden sebanyak 5 orang atau 8,1% menjawab netral, 27 orang atau 43,5% menjawab setuju, dan 30 orang atau 48,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 91,9% menyatakan bahwa sandang dan pangan mereka tercukupi.

Pada item gaji (X1.2), dari 62 responden sebanyak 2 orang atau 3,2% menjawab netral, 30 orang atau 48,4% menjawab setuju, dan 30 orang atau 48,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 96,8% menyatakan puas dengan masalah gaji yang diberikan dari perusahaan.

Pada item perasaan aman dan nyaman dalam bekerja (X1.3), dari 62 responden sebanyak 4 orang atau 6,5% menjawab netral, 26 orang atau 41,9% menjawab setuju, dan 32 orang atau 51,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 93,5% menyatakan mereka merasa aman dan nyaman saat bekerja.

Pada item jaminan asuransi kesehatan (X1.4), dari 62 responden sebanyak 2 orang atau 3,2% menjawab netral, 27 orang atau 43,5% menjawab setuju, dan 33 orang atau 53,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 96,7% menyatakan bahwa jaminan asuransi kesehatan mereka terpenuhi.

Pada item Hubungan baik antar karyawan (X1.6), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 1,6% menjawab tidak setuju, 10 orang atau 16,1% menjawab netral, 31 orang atau 50,0% menjawab setuju, dan 20 orang atau 32,3% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 82,3% menyatakan bahwa didalam perusahaan ada rasa hubungan baik antar sesama pegawai.

Pada item saling menghargai dan menghormati antar karyawan (X1.7), dari 62 responden sebanyak 3 orang atau 4,8% menjawab netral, 37 orang atau

59,7% menjawab setuju, dan 13 orang atau 21,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 80,7% menyatakan bahwa didalam perusahaan ada sifat saling menghargai dan menghormati antar karyawan.

Pada item promosi jabatan (X1.8), dari 62 responden sebanyak 7 orang atau 11,3% menjawab netral, 42 orang atau 67,7% menjawab setuju, dan 13 orang atau 21,0% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 88,7% menyatakan bahwa ada promosi jabatan untuk pegawai didalam perusahaan tersebut.

Pada item kesempatan membina karir (X1.9), dari 62 responden sebanyak 2 orang atau 3,2% menjawab netral, 38 orang atau 61,3% menjawab setuju, dan 22 orang atau 35,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 96,8% menyatakan adanya kesempatan membina karir untuk para pegawai.

Pada item kesempatan mengikuti training (X1.10), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 1,6% menjawab netral, 49 orang atau 79,0% menjawab setuju, dan 12 orang atau 19,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai 98,4% menyatakan mereka mempunyai kesempatan mengikuti training yang ada didalam perusahaan.

4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan diukur melalui persepsi responden terhadap enam item Kinerja Karyawan yaitu Bekerja sesuai standart perusahaan (Y1.1),

Ketelitian dan kejujuran (Y1.2), Hasil kerja sesuai target (Y1.3), Meneyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan (Y1.4), Masuk kerja tepat waktu (Y1.5), Tidak pulang sebelum waktunya (Y1.6). Persepsi responden terhadap Kinerja Karyawan disajikan dalam Tabel 4.7 berikut:

Tabel. 4.7
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	-	-	-	-	2	3,2%	36	58,1%	24	38,7%	62	100%	4,35
Y1.2	-	-	-	-	9	14,5%	39	62,9%	14	22,6%	62	100%	4,08
Y1.3	-	-	1	1,6%	30	48,4%	27	43,5%	4	6,5%	62	100%	3,55
Y1.4	-	-	13	21,0%	28	45,2%	19	30,6%	2	3,2%	62	100%	3,16
Y1.5	-	-	1	1,6%	3	4,8%	42	67,7%	16	25,8%	62	100%	4,18
Y1.6	-	-	-	-	1	1,6%	37	59,7%	24	38,7%	62	100%	4,37
Rata-rata Total													3,95
Kesimpulan													Baik

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Pada Juni (2017)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui variabel kinerja (Y1) untuk bekerja sesuai standart perusahaan (Y1.1), dari 62 responden sebanyak 2 orang atau 3,2% menjawab netral, 36 orang atau 58,1% menjawab setuju, dan 24 orang atau 38,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 96,8% pegawai sudah bisa bekerja sesuai dengan standart dari perusahaan.

Pada item ketelitian dan kejujuran (Y1.2), dari 62 responden sebanyak 9 orang atau 14,5% menjawab netral, 39 orang atau 62,9% menjawab setuju, dan 14 oran atau 22,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 85,5% pegawai dapat bekerja dengan telitih dan jujur.

Pada item hasil kerja sesuai target (Y1.3), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 1,6% menjawab tidak stuju, 30 orang atau 48,4% menjawab netral, 27

orang atau 43,5% menjawab setuju, dan 4 orang atau 6,5% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 50,0% pegawai dapat bekerja sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Pada item menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan (Y1.4), dari 62 responden sebanyak 13 orang atau 21,0% menjawab tidak setuju, 28 orang atau 45,2% menjawab netral, 19 orang atau 30,6% menjawab setuju, dan 2 orang atau 3,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa pegawai 33,8% dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

Pada item masuk kerja tepat waktu (Y1.5), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 1,6% menjawab tidak setuju, 3 orang atau 4,8% menjawab netral, 42 orang atau 67,7% menjawab setuju, dan 16 orang atau 25,8% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 93,5% pegawai bisa menaati peraturan dengan dapat melakukan masuk kerja sesuai tepat waktu.

Pada item tidak pulang sebelum waktunya (Y1.6), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 1,6% menjawab netral, 37 orang atau 59,7% menjawab setuju, dan 24 orang atau 38,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 98,4% pegawai dapat melakukan dan menaati peraturan untuk tidak pulang sebelum waktu jam kerja selesai.

4.3.3 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Variabel Kepuasan Kerja diukur melalui persepsi responden terhadap sembilan item kepuasan kerja yaitu Besarnya gaji (Z1.1), Jaminan sosial (Z1.2),

Tunjangan (Z1.3), Fasilitas (Z1.4), Pengaturan jam kerja (Z1.5), Perlengkapan kerja (Z1.6), Ruang kerja (Z1.7), Interaksi hubungan antar karyawan dan lingkungan kerja (Z1.8), Minat dan bakat pekerjaan (Z1.9), Ketentraman dalam bekerja (Z1.10). Persepsi responden terhadap Kepuasan Kerja disajikan dalam Tabel 4.8 berikut:

Tabel. 4.8
Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Item	1		2		3		4		5		Total		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	-	-	-	-	4	6,5%	26	41,9%	32	51,6%	62	100%	4,45
Z1.2	-	-	-	-	3	4,8%	30	48,4%	29	46,8%	62	100%	4,42
Z1.3	-	-	-	-	1	1,6%	35	56,5%	26	41,9%	62	100%	4,40
Z1.4	-	-	-	-	-	-	36	58,1%	26	41,9%	62	100%	4,42
Z1.5	-	-	-	-	2	3,2%	36	58,1%	24	38,7%	62	100%	4,35
Z1.6	-	-	-	-	9	14,5%	39	62,9%	14	22,6%	62	100%	4,08
Z1.7	-	-	-	-	4	6,5%	25	40,3%	33	53,2%	62	100%	4,47
Z1.8	-	-	-	-	3	4,8%	29	46,8%	30	48,4%	62	100%	4,44
Z1.9	-	-	-	-	1	1,6%	33	53,2%	28	45,2%	62	100%	4,44
Z1.10	-	-	-	-	9	14,5%	39	62,9%	14	22,6%	62	100%	4,08
Rata-rata Total													4,35
Kesimpulan													Sangat Baik

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah Pada Juni (2017)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui kepuasan kerja (Z1) untuk Besarnya gaji (Z1.1), dari 62 responden sebanyak 4 orang atau 6,5% menjawab netral, 26 orang atau 41,9% menjawab setuju, dan 32 orang atau 51,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 93,5% pegawai setuju untuk mendapatkan gaji sesuai harapan mereka.

Pada item jaminan sosial (Z1.2), dari 62 responden sebanyak 3 orang atau 4,8% menjawab netral, 30 orang atau 48,4% menjawab setuju, dan 29 orang atau 46,8% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa

sebagian besar 95,2% pegawai setuju untuk mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan harapan mereka.

Pada item tunjangan (Z1.3), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 1,6% menjawab netral, 35 orang atau 56,5% menjawab setuju, dan 26 orang atau 41,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 98,4% pegawai setuju untuk mendapatkan tunjangan sesuai dengan harapan mereka.

Pada item fasilitas (Z1.4), dari 62 responden sebanyak 36 orang atau 58,1% menjawab setuju, dan 26 orang atau 41,9% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa 100% pegawai setuju untuk mendapatkan fasilitas sesuai dengan harapan mereka.

Pada item Pengaturan jam kerja (Z1.5) dari 62 responden sebanyak 2 orang atau 3,2% menjawab netral, 36 orang atau 58,1% menjawab setuju, dan 24 orang atau 38,7% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 96,8% pegawai setuju untuk mendapatkan perlengkapan kerja sesuai dengan harapan mereka.

Pada item perlengkapan kerja (Z1.6), dari 62 responden sebanyak 9 orang atau 14,5% menjawab netral, 39 orang atau 62,9% menjawab setuju, dan 14 orang atau 22,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 85,5% pegawai setuju untuk mendapatkan perlengkapan kerja sesuai dengan harapan mereka.

Pada item ruangan kerja (Z1.7), dari 62 responden sebanyak 4 orang atau 6,5% menjawab netral, 25 orang atau 40,3% menjawab setuju, dan 33 orang atau

53,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 93,5% pegawai setuju untuk mendapatkan ruangan kerja sesuai dengan posisi mereka.

Pada item interaksi hubungan antar karyawan dan lingkungan kerja (Z1.8), dari 62 responden sebanyak 3 orang atau 4,8% menjawab netral, 29 orang atau 46,8% menjawab setuju, dan 30 orang atau 48,4% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 95,2% pegawai setuju untuk berinteraksi antar karyawan beserta lingkungan kerja diperusahaan.

Pada item minat dan bakat pekerjaan (Z1.9), dari 62 responden sebanyak 1 orang atau 14,5% menjawab netral, 39 orang atau 62,9% menjawab setuju, dan 28 orang atau 45,2% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 98,4% pegawai setuju untuk mendapatkan pekerjaan sesuai minat dan bakat mereka.

Pada item ketentraman dalam bekerja (Z1.10), dari 62 responden sebanyak 9 orang atau 7,9% menjawab netral, 48 orang atau 76,2% menjawab setuju, dan 14 orang atau 22,6% menjawab sangat setuju. Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa sebagian besar 98,8% pegawai setuju untuk mendapatkan ketentraman dalam bekerja sesuai dengan harapan mereka.

4.4. Uji Instrumen Data

Syarat penting yang berlaku pada kesahihan sebuah instrumen yaitu haruslah valid dan reliabel. Menurut Arikunto (*dalam* Sani & Maharani, 2013: 47) menjelaskan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dan syarat penting yaitu

valid dan realibel. Untuk menyatakan baik tidaknya instrumen, maka perlu diadakan pengujian validitas dan reliabilitas.

4.4.1. Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan, dalam hal ini angket memenuhi persyaratan validitas, pada dasarnya digunakan korelasi pearson. Cara analisisnya dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pernyataan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nomer pernyataan tersebut. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh r harus diuji signifikansinya bisa menggunakan uji t atau membandingkannya dengan r tabel. Bila t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ dari r tabel, maka nomor pertanyaan tersebut valid. Bila menggunakan program komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan itu valid.

Tabel 4.9
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai		Keterangan
		<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	
Motivasi	X1.1	0,747	0,2500	Valid
	X1.2	0,796	0,2500	Valid
	X1.3	0,736	0,2500	Valid
	X1.4	0,777	0,2500	Valid
	X1.6	0,551	0,2500	Valid
	X1.7	0,740	0,2500	Valid
	X1.8	0,480	0,2500	Valid
	X1.9	0,683	0,2500	Valid
	X1.10	0,534	0,2500	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,434	0,2500	Valid
	Y1.2	0,548	0,2500	Valid
	Y1.3	0,353	0,2500	Valid
	Y1.4	0,359	0,2500	Valid
	Y1.5	0,525	0,2500	Valid
	Y1.6	0,540	0,2500	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1	0,796	0,2500	Valid
	Z1.2	0,839	0,2500	Valid
	Z1.3	0,775	0,2500	Valid
	Z1.4	0,805	0,2500	Valid
	Z1.5	0,822	0,2500	Valid
	Z1.6	0,563	0,2500	Valid
	Z1.7	0,790	0,2500	Valid
	Z1.8	0,831	0,2500	Valid
	Z1.9	0,773	0,2500	Valid
	Z1.10	0,563	0,2500	Valid

Sumber: Data Primer (diolah), Juni (2017)

Dari tabel 4.9 diatas terlihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena *Corrected Item- Total Correlation* lebih dari 0.2500.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Syarat data *reliable* adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
Motivasi	0,899	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,715	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,938	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah), Juni (2017)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah $> 0,60$, dengan demikian hasil penelitian tersebut *reliable*.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig	Keterangan
X terhadap Z	0,294	Normalitas Terpenuhi
X dan Z terhadap Y	0,345	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data Primer (diolah), Juni (2017)

Dari Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS diperoleh nilai 0,294 dan 0,345 lebih besar dari 0,05 yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

4.5.2 Uji Linieritas

Uji Linieritas dilakukan dengan menggunakan *curve estimation*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilai $\text{sig } f < 0,05$, maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel dependen.

Tabel. 4.12
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), Maret (2017)

Dari tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa model 1 yaitu jalur X ke Z diperoleh signifikansi sebesar 0,000 data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi. Model 2 yaitu jalur X ke Y diperoleh signifikansi sebesar 0,000 data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi. Sedangkan model 3 yaitu Z ke Y diperoleh signifikansi sebesar 0,000 data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi.

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

1. Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini

dan dibantu dengan program komputer SPSS *for Windows* versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
		Beta			
1	X	0,560	5,239	0,000	Signifikan
Dependent Variable: Z n : 62 R Square : 0,314 F _{hitung} : 27,443 Sig. F _{hitung} : 0,000					

Sumber: Data Primer (diolah), Juni 2017

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja yaitu:

$$Z = 17,855 + 0,560 X$$

Nilai *Standardized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel pengembangan karir terhadap kepuasan kerja adalah 0,560.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (R^2) dilihat pada besarnya nilai *R square* (R^2) adalah sebesar 0,314 atau 31,4%. Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 31,4% sedangkan sisanya 68,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2. Pengaruh Motivasi (X) dan Kepuasan Kerja (Z) Terhadap

Kinerja Karyawan (Y)

1. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel *independent* (motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel *dependent* (kinerja karyawan).

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		<i>Standartdized Coefficients</i>	T	Sig	Keterangan
		Beta			
1.	Motivasi (X)	0,045	0,445	0,658	Tidak Signifikan
	Kepuasan Kerja (Z)	0,734	7,184	0,000	Signifikan
Dependent Variabel : Y n : 62 R Square : 0,578 F hitung : 40,362 Sig. F hitung : 0,000					

Sumber : Data Primer (diolah), Juni 2017

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kinerja karyawan yaitu:

$$Y = 0,045 X + 0,734 Z$$

Nilai *Standartdized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,045. Nilai *Standartdized Coefficients* beta menunjukkan besarnya kontribusi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,734.

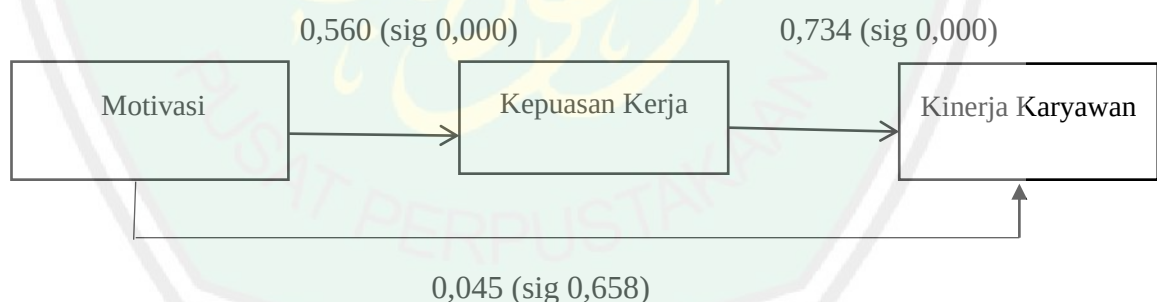
2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* pada tabel 4.14. Besarnya *R square* (R^2) adalah 0.578 atau 57,8%. Menunjukkan bahwa variabel *independent* yaitu motivasi (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 57,8% sedangkan sisanya sebesar 42,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

4.6.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini :

Gambar 4.2
Hasil Analisis Jalur (Path)



Sumber: *Data Primer (diolah), Juni 2017*

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu 0,045. Dan untuk besarnya pengaruh total $0,560 + 0,734 = 1,29$.

4.7. Pembahasan

4.7.1. Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,658 > 0,05$) sehingga motivasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan semakin rendah motivasi maka kinerja karyawan akan semakin menurun atau sebaliknya semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa skor tertinggi variabel motivasi kerja terdapat pada indikator kebutuhan keselamatan dan keamanan. kebutuhan keselamatan dan keamanan dimaksud disini diantaranya tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan dana pension.

Hasil penelitian diatas menunjukkan teori dari Maslow yang mengatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkatan yang paling mendasar sampai yang paling tinggi (Hasibuan 2005: 104).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Hasibuan, (2001:141) “motivasi adalah dorongan atau menggerakkan seseorang agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih (2013) Pengaruh motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar”. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel

motivasi, kedisiplinan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Ayu Indah dapat memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya dengan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan diatas. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka hasil kerjanya pun akan bagus. Dari penelitian diatas meskipun tidak berpengaruh secara signifikan perusahaan harus tetap memberikan motivasi. Karena motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan gairah kerja seseorang untuk mencapai kepuasan.

Begitu pula dengan ayat QS. Ar-ra'd ayat 11 :

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَنِي يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَأَذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya :*“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia” (QS. Ar-ra'd 11).*

Ayat diatas menjelaskan tentang perubahan sosial, bukan perubahan individu. Ini dipahami dari penggunaan kata kaum/masyarakat. Dari hal tersebut dipahami bahwa pelaku pertama adalah Allah swt. Yang mengubah nikmat yang dianugerahkan-Nya kepada suatu Masyarakat. Disamping itu pula ayat diatas juga meletakkan tanggung jawab yang besar terhadap manusia.

4.7.2. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terpenuhi, karena pengujian regresi yang signifikan.

Dikarenakan apabila motivasi kerja tinggi diikuti dengan kepuasan kerja yang semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila motivasi rendah diikuti dengan kepuasan kerja yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Handoko (2001:193) “kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya”. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2013). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN Rayon Sampang”. Hasil dari penelitian ini diketahui bahwa ada hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z).

4.7.3. Kepuasan Kerja Memediasi Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening ($p = 0,658 > 0,05$) dan ($p = 0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap kinerja yang di mediasi kepuasan kerja terpenuhi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2013) menyatakan bahwa Motivasi itu secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Hal ini berarti berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini relevan dengan pendapat dari Hasibuan (2005: 95), jadi motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Maka, penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini tidak semua diterima. Kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,658 > 0,05$) sehingga motivasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama ditolak.
2. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terpenuhi, karena pengujian regresi yang signifikan. Maka hipotesis kedua diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening ($p = 0,658 > 0,05$) dan ($p = 0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja terpenuhi maka hipotesis ketiga diterima.

5.2. Saran

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

1. Bagi pihak perusahaan

Motivasi ditingkankan dengan cara mengeksetifkan peran pemimpin dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan kondusivitas di tempat kerja. Dan kepuasan kerja karyawan lebih ditingkatkan dengan adanya pemberian bonus agar memacu semangat kinerja setiap karyawan diperusahaan.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan, sehingga dapat mendorong adanya penelitian yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Alqur'an dan Terjemah.

- Arikunto, Suharsimi, 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Baron, R. M. and Kanny, D. A. 1986. The Moderator-Mediator Variabel Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5(16), 1173-1182.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- _____, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hakim, Lukmanul. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN Rayon Sampang. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BEF.
- Hasibuan, Malayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indarto, Agus. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Beton Mandiri Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Kartika, Endo. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya) *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.12, No. 1: 100-112
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta. Penerbit ANDI.
- Maesa, Deewar. 2010. Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Reflika Aditama : Bandung
- _____, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Reflika Aditama : Bandung
- Manullang M dan Manullang AMH Marhot, 2004, *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Martono, nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Munandar, AS. 2001. *Psikologi Industry Dan Organisasi*. Depok. BP. Universitas Indonesia (UI Press)
- Nurdiana, Ilfi. 2008. *Hadist-Hadist Ekonomi*. Malang: Uin Press.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2002. *Prilaku Organisasi*. Edisi ke 10. Jakarta: PT. Indeks.
- _____. 2006. *Essential of Organizational Behavior*. Edisi kelima. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Santoso, Singgih, 2002. *Buku Latihan SPSS Statistic Parametrik*. Jakarta: Penerbit PT. Elex Media Komputindo
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prandnya Paramita. Jakarta.

- Simamora, Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta
- Sulistiyani, Ambar. T., Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Organisasi publik*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Supriyanto, Ahmad Sani., Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang; UIN Maliki Press.
- Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Agora*. Vol. 3, No. 2. Hal 187-195.
- Wahyuningsih, Evi. 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Analisis*. Vol. 2 No. 1 : 38 – 44.
- Zainal, Veithzal Rivai., Bahar, Fauzi. 2013. *Islamic Education Management Dari Teori Ke Praktik: Mengelola Pendidikan Secara Professional Dalam Prespektif Islam*. Penerbit Rajagrafindo Persada, Jakarta

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda-tangan dibawah ini menerangkan, Bahwa mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Fakultas Ekonomi, sebagai berikut:

NAMA : BAYU MISBAHUL ULUM

NIM : 13510122

Benar-benar telah melakukan penelitian di PT. Ayu Indah Tour And Travel pada tanggal: 29 Maret 2017

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Lamongan, 29 Maret 2017



PT. AYU INDAH

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA **(Studi Kasus Pada PT Ayu Indah Tour and Travel Lamongan)**

Kpd.

Bapak/Ibu/ Saudara (i) yang terhormat,

Guna penyusunan skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program S1 pada Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung dalam penelitian ini. Demi tercapainya tujuan penelitian mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Kuesioner dan hasil penelitian ini tidak akan dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya, karena data ini hanya murni digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

Kemudian atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian ini, saya mengucapkan banyak terimakasih dan mohon maaf apabila ada pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/i.

Peneliti

Bayu Misbahul Ulum

A. PROFIL RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Usia : a. <20 tahun c. 30-40 tahun
b. 20-30 tahun d. 40-50 tahun
4. Pendidikan terakhir : a. SD d. D3
b. SMP e. S1
c. SMA f. Lain-lain

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner dibawah ini memuat sejumlah pertanyaan. Silahkan anda memberikan tanda *checklist* (√) pada kotak jawaban yang anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau tidak setuju anda terhadap tersebut.

Keterangan:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Nentral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS= Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya terdorong untuk bekerja, karena perusahaan memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2	Saya terdorong untuk bekerja, karena punya kewajiban untuk memenuhi kebutuhan sandang dan pangan					
3	Saya terdorong untuk bekerja, karena Perusahaan dimana saya bekerja memberikan rasa aman dan nyaman dalam suasana bekerja					
4	Saya terdorong untuk bekerja, karena perusahaan dimana saya bekerja memberikan jaminan kesehatan					
5	Saya terdorong untuk bekerja, karena rasa kekeluargaan antara pimpinan dengan karyawan baik					
6	Saya terdorong untuk bekerja, karena hubungan antara karyawan dengan karyawan baik					
7	Saya terdorong untuk bekerja, karena perusahaan memberikan penghargaan apabila prestasi dalam bekerja karyawannya baik					
8	Saya terdorong untuk bekerja, karena perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawannya					
9	Perusahaan memberikan pembinaan karier untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja karyawan					
10	Perusahaan memberikan pembinaan karier untuk melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja karyawan					

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat bekerja sesuai standart perusahaan					
2	Saya dapat bekerja dengan teliti dan jujur					
3	Saya dapat bekerja sesuai target yang diinginkan perusahaan					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang di beri atasan					
5	Saya dapat masuk kerja tepat waktu					
6	Saya tidak pulang sebelum waktunya jam kerja selesai					

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan					
2	Jaminan sosial yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan					
3	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan					
4	Fasilitas yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan					
5	Jam kerja dan istirahat yang ada di perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan					
6	Perlengkapan kerja yang ada diperusahaan sesuai dengan yang saya harapkan					
7	Ruangan tempat saya bekerja yang ada di perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan					
8	Hubungan yang baik sesama karyawan dan lingkungan kerja sesuai yang saya harapkan					
9	Minat dan bakat yang saya miliki dalam pekerjaan sesuai dengan yang saya harapkan					
10	Ketentraman dalam bekerja sesuai dengan yang saya harapkan					

Skor Kuesioner Variabel Motivasi (X)

Responden	Pertanyaan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
6	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
10	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4
17	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
25	3	5	3	4	5	2	4	4	4	4
26	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4
27	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
31	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5
32	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
33	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
35	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
40	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
41	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4
42	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3

43	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
44	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
45	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
46	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4
48	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
49	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5
50	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
52	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4
53	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4
54	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4
55	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
56	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5
57	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4
58	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4
59	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
60	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4
61	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
62	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4

Skor Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Pertanyaan					
	1	2	3	4	5	6
1	4	4	5	4	4	4
2	5	4	3	3	5	5
3	4	3	3	3	4	5
4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	3	3	5	5
6	5	5	3	3	5	5
7	4	3	3	2	4	4
8	4	3	3	2	4	4
9	5	4	4	3	5	5
10	5	5	4	4	5	5
11	5	4	4	3	4	5
12	4	4	4	2	4	4
13	4	4	3	3	4	4
14	5	5	4	4	5	5
15	4	4	4	4	4	5
16	5	4	3	2	4	4
17	4	4	3	2	4	4
18	5	5	4	3	5	5
19	5	4	3	2	4	4
20	5	4	3	3	4	4
21	5	5	4	4	4	4
22	4	4	3	3	4	4
23	4	3	3	2	4	4
24	5	4	4	5	5	5
25	4	4	3	3	4	4
26	4	4	4	4	4	5
27	5	4	3	2	4	4
28	4	4	3	2	4	4
29	4	4	4	3	4	4
30	5	5	3	3	5	5
31	4	3	3	2	4	4
32	4	3	3	2	4	4
33	5	4	4	3	5	5
34	5	5	4	4	5	5
35	5	4	4	3	4	5
36	4	4	4	2	4	4
37	4	4	3	3	4	4
38	5	3	3	2	4	4
39	4	4	4	3	4	4
40	5	4	5	5	5	4
41	3	4	3	4	4	5
42	3	4	3	3	4	4

43	5	5	5	4	5	5
44	4	4	3	3	4	4
45	4	4	5	4	4	4
46	5	4	3	3	5	5
47	4	3	3	3	4	5
48	4	4	4	3	4	4
49	5	5	3	3	5	5
50	5	5	3	3	5	5
51	4	4	4	3	4	5
52	4	4	3	4	2	3
53	4	4	3	4	3	4
54	4	5	4	4	4	4
55	4	4	4	3	4	4
56	4	4	2	4	4	4
57	4	5	4	3	3	4
58	4	4	4	4	3	4
59	4	5	4	4	4	5
60	4	3	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4

Skor Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Responden	Pertanyaan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
27	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
41	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4

43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
46	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
47	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
48	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
52	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4
53	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4
54	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5
55	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
56	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
57	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
58	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
59	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5
60	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
61	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4
62	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4

Data Statistik

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34.44	11.594	.747	.880
X1.2	34.39	11.848	.796	.877
X1.3	34.39	11.749	.736	.881
X1.4	34.34	11.900	.777	.879
X1.6	34.71	11.914	.551	.900
X1.7	34.53	12.056	.740	.882
X1.8	34.74	12.981	.480	.901
X1.9	34.52	12.385	.683	.886
X1.10	34.66	13.408	.534	.897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.84	15.252	3.905	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	19.34	4.457	.434	.681
Y1.2	19.61	4.044	.548	.645
Y1.3	20.15	4.388	.353	.705
Y1.4	20.53	3.991	.359	.718
Y1.5	19.52	4.155	.525	.653
Y1.6	19.32	4.320	.540	.654

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
------	----------	----------------	------------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.69	5.757	2.399	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	39.10	16.843	.796	.930
Z1.2	39.13	16.868	.839	.927
Z1.3	39.15	17.569	.775	.931
Z1.4	39.13	17.655	.805	.930
Z1.5	39.19	17.241	.822	.929
Z1.6	39.47	17.991	.563	.941
Z1.7	39.08	16.862	.790	.930
Z1.8	39.11	16.889	.831	.928
Z1.9	39.11	17.544	.773	.931
Z1.10	39.47	17.991	.563	.941

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43.55	21.268	4.612	10

Uji Reliabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	10

Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.82011620
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.086
	Negative	-.124
Kolmogorov-Smirnov Z		.978
Asymp. Sig. (2-tailed)		.294
a. Test distribution is Normal.		

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55914846
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.936
Asymp. Sig. (2-tailed)		.345
a. Test distribution is Normal.		

Uji Linieritas

Variable Processing Summary

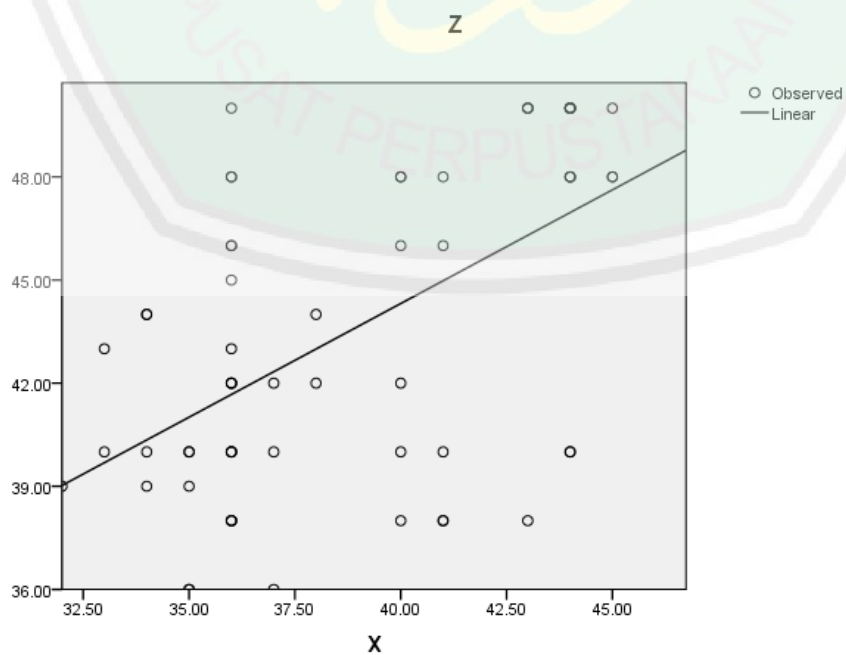
		Variables	
		Dependent	Independent
		Z	X
Number of Positive Values		62	62
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Z

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.314	27.443	1	60	.000	17.855	.662

The independent variable is X.



Variable Processing Summary

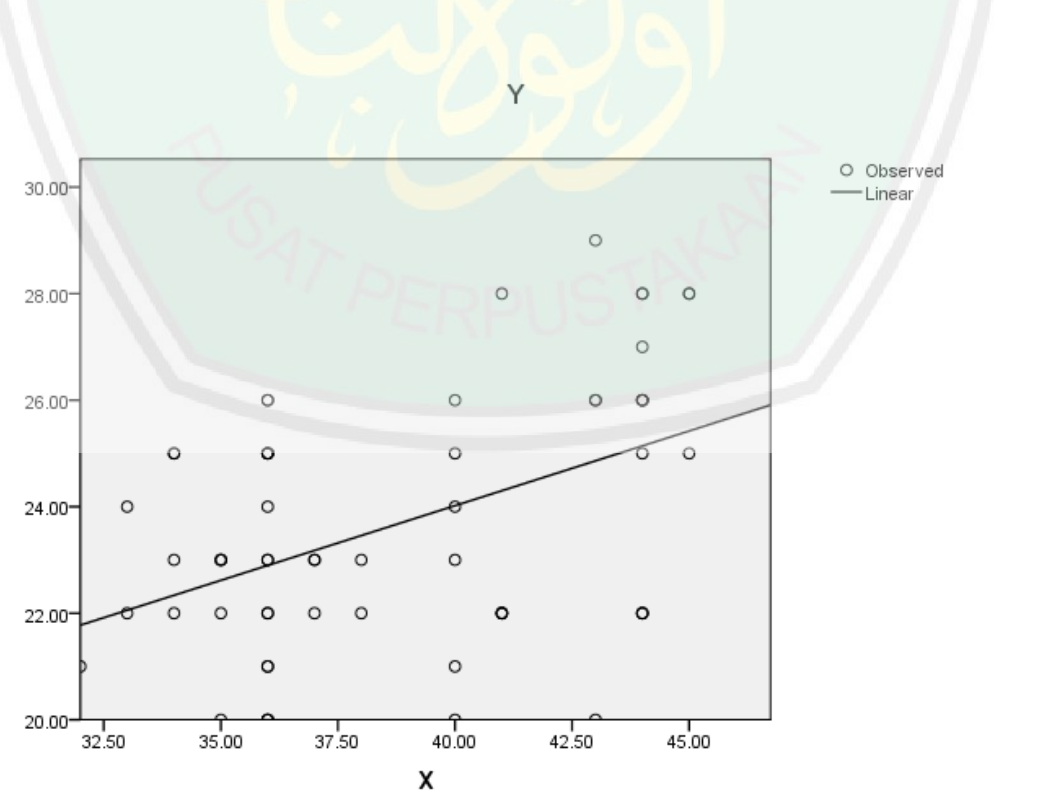
		Variables	
		Dependent	Independent
		Y	X
Number of Positive Values		62	62
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values	User-Missing	0	0
	System-Missing	0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.208	15.795	1	60	.000	12.801	.280

The independent variable is X.



Variable Processing Summary

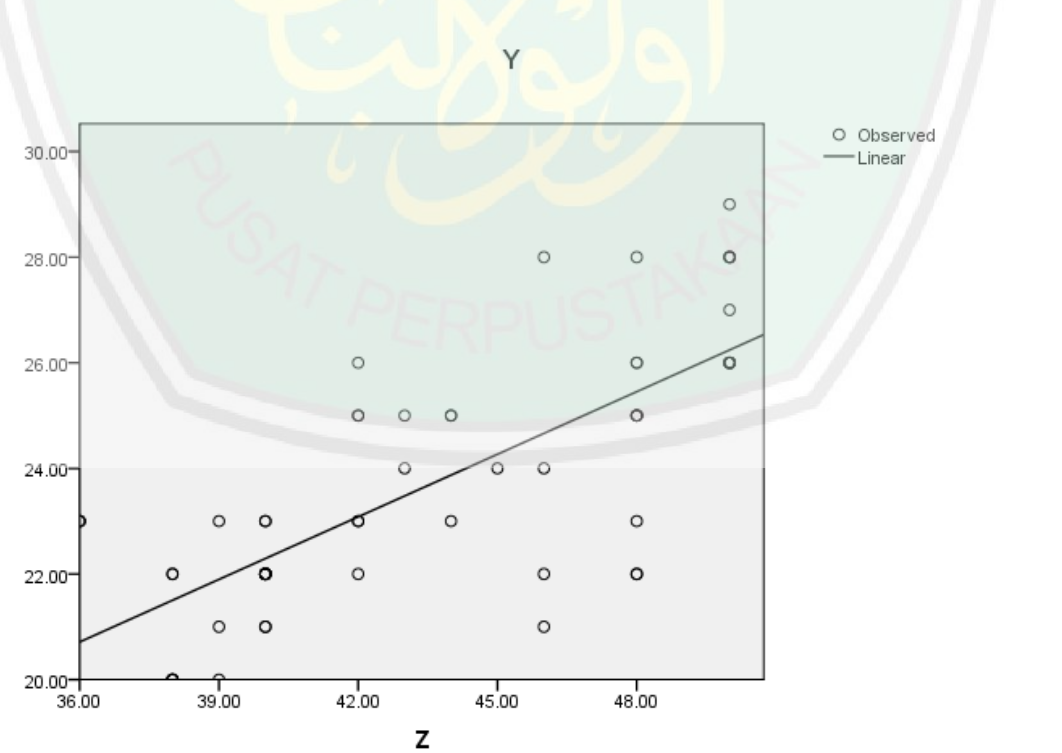
		Variables	
		Dependent	Independent
		Y	Z
Number of Positive Values		62	62
Number of Zeros		0	0
Number of Negative Values		0	0
Number of Missing Values		0	0
User-Missing		0	0
System-Missing		0	0

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable:Y

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.576	81.617	1	60	.000	6.493	.395

The independent variable is Z.



Uji Path Analisis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.302	3.85182

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.164	1	407.164	27.443	.000 ^a
	Residual	890.191	60	14.837		
	Total	1297.355	61			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.855	4.929		3.623	.001
	X	.662	.126	.560	5.239	.000

a. Dependent Variable: Z

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	39.0243	47.6243	43.5484	2.58357	62
Residual	-8.30123	8.32952	.00000	3.82012	62
Std. Predicted Value	-1.751	1.578	.000	1.000	62
Std. Residual	-2.155	2.162	.000	.992	62

a. Dependent Variable: Z

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.563	1.58535

a. Predictors: (Constant), Z, X

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.302	3.85182

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	202.890	2	101.445	40.362	.000 ^a
	Residual	148.288	59	2.513		
	Total	351.177	61			

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.985	2.240		2.673	.010
	X	.028	.063	.045	.445	.658
	Z	.382	.053	.734	7.184	.000

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	20.7049	26.3284	23.6935	1.82375	62
Residual	-3.55006	3.31024	.00000	1.55915	62
Std. Predicted Value	-1.639	1.445	.000	1.000	62
Std. Residual	-2.239	2.088	.000	.983	62

a. Dependent Variable: Y

Deskripsi Variabel

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.40	4.45	4.45	4.50	4.13	4.31	4.10	4.32	4.18

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.1	8.1	8.1
	4	27	43.5	43.5	51.6
	5	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	30	48.4	48.4	51.6
	5	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.5	6.5	6.5
	4	26	41.9	41.9	48.4
	5	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	27	43.5	43.5	46.8
	5	33	53.2	53.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	10	16.1	16.1	17.7
	4	31	50.0	50.0	67.7
	5	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	37	59.7	59.7	64.5
	5	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	11.3	11.3	11.3
	4	42	67.7	67.7	79.0
	5	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	38	61.3	61.3	64.5
	5	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	49	79.0	79.0	80.6
	5	12	19.4	19.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
N	Valid	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.35	4.08	3.55	3.16	4.18	4.37

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	36	58.1	58.1	61.3
	5	24	38.7	38.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14.5	14.5	14.5
	4	39	62.9	62.9	77.4
	5	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	30	48.4	48.4	50.0
	4	27	43.5	43.5	93.5
	5	4	6.5	6.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	21.0	21.0	21.0
	3	28	45.2	45.2	66.1
	4	19	30.6	30.6	96.8
	5	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.6	1.6	1.6
	3	3	4.8	4.8	6.5
	4	42	67.7	67.7	74.2
	5	16	25.8	25.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	37	59.7	59.7	61.3
	5	24	38.7	38.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Statistic

		Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8	Z1.9	Z1.10
N	Valid	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	4.45	4.42	4.40	4.42	4.35	4.08	4.47	4.44	4.44	4.08

Z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.5	6.5	6.5
	4	26	41.9	41.9	48.4
	5	32	51.6	51.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	30	48.4	48.4	53.2
	5	29	46.8	46.8	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	35	56.5	56.5	58.1
	5	26	41.9	41.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	58.1	58.1	58.1
	5	26	41.9	41.9	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.2	3.2	3.2
	4	36	58.1	58.1	61.3
	5	24	38.7	38.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14.5	14.5	14.5
	4	39	62.9	62.9	77.4
	5	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.5	6.5	6.5
	4	25	40.3	40.3	46.8
	5	33	53.2	53.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.8	4.8	4.8
	4	29	46.8	46.8	51.6
	5	30	48.4	48.4	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z1.9

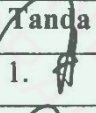
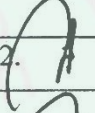
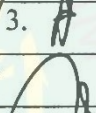
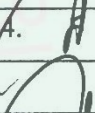
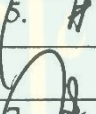
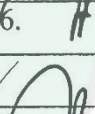
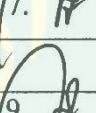
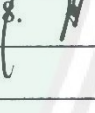
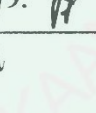
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6	1.6
	4	33	53.2	53.2	54.8
	5	28	45.2	45.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Z1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14.5	14.5	14.5
	4	39	62.9	62.9	77.4
	5	14	22.6	22.6	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

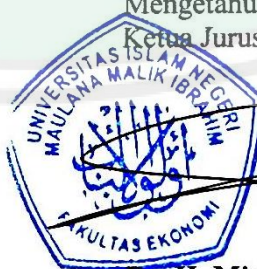
BUKTI KONSULTASI

Nama : Bayu Misbahul Ulum
NIM / Jurusan : 13510122 / Manajemen
Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Ayu Indah Tour And Travel Lamongan)

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	27 Januari 2017	Pengajuan judul	1. 
2.	21 Maret 2017	Konsultasi BAB I, II	2. 
3.	24 Maret 2017	Revisi BAB I, II	3. 
4.	27 Maret 2017	Konsultasi BAB III	4. 
5.	6 April 2017	Revisi BAB III	5. 
6.	26 April 2017	Acc Proposal	6. 
7.	12 Juni 2017	Konsultasi BAB IV, V	7. 
8.	14 Juni 2017	Revisi BAB IV, V	8. 
9.	15 Juni 2017	Acc Keseluruhan	9. 

Malang, 15 Juni 2017

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen



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

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Bayu Misbahul Ulum
Tempat, tanggal lahir : Lamongan, 25 Agustus 1995
Alamat Asal : Dadapan - Solokuro - Lamongan
Alamat Kos : JL. Joyo Tamansari - Merjosari - Malang
Telepon/Hp : 085655088404
E-mail : Bayucicak8@gmail.com

Pendidikan Formal

2001 – 2007 : MI Nidhomut Tholibin
2007 – 2010 : MTS Tanwirut Tholibin
2010 – 2013 : MAN Tambakberas Jombang
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

Pengalaman Organisasi

- HIMMABA (Himpunan Mahasiswa Malang Alumni Bahrul Ulum)