

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT GAS HIJAU MULIA JOMBANG)**

SKRIPSI



Oleh:

**FIKRI ZAKIA QOIMUL HAQ
NIM: 13510097**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Gas Hijau Mulia Jombang)**

SKRIPSI

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



Oleh:

FIKRI ZAKIA QOIMUL HAQ
NIM: 13510097

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

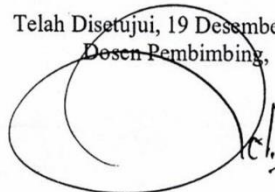
**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
DAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT Gas Hijau Mulia Jombang)**

SKRIPSI

Oleh:

FIKRI ZAKIA QOIMUL HAQ
NIM: 13510097

Telah Disetujui, 19 Desember 2017
Desen Pembimbing,



Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si
NIP : 19720212 200312 1 003

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM
NIP: 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Gas Hijau Mulia Jombang)

SKRIPSI

Oleh :



FIKRI ZAKIA QOIMUL HAQ
NIM: 13510097

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 4 Januari 2018

Susunan Dewan Penguji

1. Ketua Penguji
Zaim Mukaffi, SE., M.Si
NIP. 19791124 200901 1 007
2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003
3. Penguji Utama
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M.Ag
NIP. 19490929 198103 1 004


Tanda Tangan

:()
:()

:()

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,




Drs. Agus Sucipto, MM¹
NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fikri Zakia Qoimul Haq

NIM : 13510097

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 KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Gas Hijau Mulia Jombang)** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian 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, 19 Desember 2017



Fikri Zakia Qoimul Haq
NIM : 13510097

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ilmiah skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tua, Ayahanda Muhammad Sujud, SE, MMA dan Ibunda tercinta Nining Purwati yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, doa, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada di depanku.

Teruntuk adikku tercinta yang sedang menimba ilmu di Universitas Brawijaya dan pesantren, Zaidar Robith Izazi dan Cendikia Agriva Ummah yang tiada hentinya memberikan doa, kobaran semangat yang menggebu, obat pelipur lara yang selalu menghiburku dalam keadaan terjatuh. Semoga kelak kamu menjadi orang sukses dan sholeh/sholehah yang bisa membanggakan ayah dan ibu serta kakakmu ini. Amin

Untuk ribuan tujuan yang hendak dicapai, untuk jutaan impian yang akan dikerjar, untuk sebuah pengharapan, agar hidup jauh lebih bermakna. Teruslah belajar, berusaha, dan berdoa untuk menggapainya.

Jatuh berdiri lagi. Kalah mencoba lagi. Gagal bangkit lagi.

MOTTO

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan katakanlah perkataan yang benar

(Qs. Al-Ahzab:70)

Mulailah lebih banyak daripada yang Anda tunjukkan, berbicaralah tidak sebanyak apa yang Anda ketahui

(William Shakespeare)



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmad, karunia serta hidayahNya.

Shalawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Rasulullah, yakni baginda Nabi besar Muhammad SAW selaku nabi terakhir yang diutus sebagai rahmad bagi seluruh alam semesta.

Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Gas Hijau Mulia Jombang).”**

Peneliti 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 tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Aswani, M.Ag selaku Dekan dari Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Dr. H. Achmad Sani S., SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak sekali meluangkan waktunya untuk membimbing dan

- mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini serta Ibu Dr. Vivin Maharani, MM selaku Dosen yang membimbing dan mengarahkan dalam melakukan uji penelitian ini.
5. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
 6. Orang tua Bapak Muhammad Sujud, SE., MMA dan Ibunda tercinta Nining Purwati yang selalu mendidik serta memberikan kasih sayangnya sejak kecil dan semua doa-doanya terjabah oleh Allah SWT sampai mengalir kepada peneliti demi kelancaran untuk menyelesaikan skripsi.
 7. Adikku Zaidar Robith Izazi dan Cendikia Agriva Ummah dan seluruh keluarga terdekat yang terus memberikan motivasi dan semangat agar cepat lulus dan wisuda.
 8. Bapak Hari selaku Manager PT Gas Hijau Mulia Jombang yang telah mengizinkan untuk penelitian di perusahaannya.
 9. Seluruh karyawan PT Gas Hijau Mulia Jombang
 10. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam proses pengumpulan data.
 11. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada sahabat dekat saya Ririn Tri Wahyuni dan Illa Dwi Damayanti yang memberikan saya pembelajaran dan semangat untuk mengerjakan skripsi.
 12. Teman-teman terdekatku, pengabdian Pondok Pesantren Arrohmah Malang, Pengurus Wilayah Pelajar Islam Indonesia Jawa Timur dan Manajemen “C Squad”, serta teman-teman yang tidak bisa disebutkan satu per satu yang

selalu memberikan pelajaran, pengalaman baru, serta yang selalu menghibur.

13. Teman-teman Fakultas Ekonomi khususnya Manajemen 2013 yang selalu memberikan doa dalam proses penyelesaian skripsi.
14. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

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

Amin ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 27 Desember 2017

Peneliti

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	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitiann	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Landasan Teoritik	12
2.2.1 Motivasi	12
2.2.1.1 Defenisi Motivasi	12
2.2.1.2 Tujuan Motivasi	14
2.2.1.3 Pandangan tentang Motivasi	14
2.2.1.4 Teori Dua Faktor Herzberg	17
2.2.1.5 Motivasi dalam Perspektif Islam	18
2.2.2 Kepuasan Kerja	22
2.2.2.1 Defenisi Kepuasan Kerja	22
2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	23
2.2.2.3 Teori-Teori Kepuasan Kerja	24
2.2.2.4 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam	27
2.2.3 Kinerja	29
2.2.3.1 Definisi Kinerja	29
2.2.3.2 Penilaian Kinerja	30
2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	31
2.2.3.4 Kinerja dalam Perspektif Islam	31

2.3 Kerangka Konsep.....	33
2.4 Hipotesis Penelitian	34
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	35
1.1 Lokasi Penelitian	35
1.2 Jenis Penelitian.....	35
1.3 Populasi dan Sampel	36
1.4 Data dan Jenis Data	37
1.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
1.6 Uji Instrumen Data.....	39
1.7 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel.....	41
1.8 Teknik Analisis Data.....	42
1.8.1 Outer Model	44
1.8.2 Evaluasi Model.....	44
1.8.3 Asumsi PLS.....	47
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	48
4.1.1.1 Sejarah Singkat PT Gas Hijau Mulia	50
4.1.1.2 Visi dan Misi PT Gas Hijau Mulia.....	50
4.1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	51
4.1.1.4 Waktu Kerja	51
4.1.1.5 Jumlah Karyawan.....	52
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden	53
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	55
4.1.3.1 Variabel Motivasi (X)	56
4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Y1).....	61
4.1.3.3 Variabel Kinerja (Y2)	65
4.1.4 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan PLS	68
4.1.4.1 Pengujian Asumsi Linieritas	68
4.1.4.2 Evaluasi <i>Outer Model</i>	68
4.1.4.3 Hasil Pengujian <i>Loading Factor (Outer Model)</i>	70
4.1.4.4 Hasil Pengujian Hipotesis (<i>Inner Model</i>).....	77
4.2 Pembahasan.....	80
4.2.1 Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	81
4.2.2 Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.2.3 Pengaruh langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	87
4.2.4 Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	90

BAB 5 KESIMPULAN DAN PENUTUP	94
5.1 Kesimpulan.....	94
5.2 Saran.....	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tujuan Penelitian terdahulu	10
Tabel 3.1 Skor Penilaian Berdasarkan Skala <i>Likert</i>	39
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel	42
Tabel 4.1 Tabel Waktu Jam Kerja dan Istirahat.....	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	55
Tabel 4.6 Kriteria Intepretasi Skor.....	56
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Motivasi	57
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kinerja.....	66
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas	68
Tabel 4.11 Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i>	70
Tabel 4.12 <i>Loading Factor</i> Pembentuk Variabel Motivasi	71
Tabel 4.13 <i>Loading Factor</i> Pembentuk Variabel Kepuasan Kerja	74
Tabel 4.14 <i>Loading Factor</i> Pembentuk Variabel Kinerja.....	76
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung	77
Tabel 4.16 Hasil <i>Sobel Test</i>	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Gas Hijau Mulia	51
Gambar 4.2 Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity</i>	69
Gambar 4.3 Diagram Jalur Model Struktural PLS.....	78



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Bukti Konsultasi
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Data Hasil Pengisian Kuesioner
- Lampiran 4 Data Karakteristik Responden
- Lampiran 5 Deskripsi Variabel
- Lampiran 6 Uji Linieritas
- Lampiran 7 Hasil Perhitungan *Partial Least Square*
- Lampiran 8 Biodata Peneliti



ABSTRAK

Fikri Zakia Qoimul Haq. 2017, SKRIPSI. Judul: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Gas Hijau Mulia Jombang)”**

Pembimbing : Dr. Achmad Sani Sapriyanto, S.E., M.Si

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Dalam dunia kerja selayaknyalah karyawan memotivasi dirinya, begitu pula sebaliknya perusahaan juga memotivasi karyawannya untuk terus produktif dalam bekerja. Sehingga kepuasan dalam bekerja dapat terwujud dan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi untuk masa depan perusahaan yang lebih cerah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung serta seberapa besar kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Dari latar belakang itulah sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Gas Hijau Mulia Jombang)”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah sampel yang relatif kecil dengan jumlah 33 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Gas Hijau Mudlia Jombang. Sedangkan variabel kepuasan kerja memerdiasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gas Hijau Mulia Jombang.

Abstact

Zakia Qoimul Haq, Fikri. 2017. Sarjana's Thesis. Title: **The Influence of Motivation Toward Employees' Job Satisfaction and Performance. (Case Study on PT Gas Hijau Mulia Jombang)**

Advisor: Dr. Achmad Sani Sapriyanto, S.E., M.Si

Keyword: Motivation, Job Satisfaction, Employees' Performance

In job market, employees are likely to motivate themselves, the company are likewise to motivate their employees to be continually productive in work too. So job satisfaction is happened and yhe employees' performance become better for a brighter future for the company. The purpose of this study is to understand the direct influnce and how significance job satisfaction mediate the effect of motivaion towards employees' performance. By the background which is mentioned before, this study is conducted by the title "The Influence of Motivation Toward Employees' Job Satisfaction and Performance. (Case Study on PT Gas Hijau Mulia Jombang)".

This study use quantitative explanatory research. The sample collection tehcnique in this study saturated sampling technique beacause of the relatively small amount of sample which are 33 respondents. The data analysis in this study use Partial Least Square (PLS).

The result of the study showed that there is a direct affection from motavation towards employees' performance and ob satisfaction in PT Gas Hijau Mulia Jombang. While the job satisfaction variable mediated in effect of motivation towards employees' performance in PT Gas Hijau Mulia Jombang

مستخلص البحث

فكري زكية قائم الحق. 2017م، رسالة البكلوريوس. موضع البحث : "تأثير الدوافع ضد الارتياح الموظفين (دراسة حالة في PT Gas Hijau Mulia Jombang الوظيفي و أداء)"

المشرف : د. أحمد ثاني سوبريانثو

كلمات المفتاحية : الدوافع, الارتياح الوظيفي، أداء الموظفين

في عالم العمل ، يجب على الموظفين تحفيز أنفسهم، والعكس بالعكس الشركات تجب أيضا تحفيز الموظفين على الاستمرار في أن تكون منتجة في العمل . بحيث يمكن تحقيق الارتياح في العمل وأداء الموظفين على يصبح أفضل لمستقبل شركة أكثر إشراقا . ويستهدف هذا البحث لمعرفة التأثير المباشر ومدى الرضا الوظيفي توسط تأثير الدوافع على أداء الموظفين . ومن هذه الخلفية ، أراد الباحث أن يبحث بحثا علميا تحت الموضوع : " تأثير الدوافع ضد الارتياح الوظيفي و أداء الموظفين (دراسة حالة في PT Gas Hijau Mulia Jombang)"

استخدام هذا البحث المدخل الكمي بنوع البحث التفسيري (*explanatory research*). واستخدام البحث تقنية العينة المشبعة (*sampel jenuh*) في أخذ العينات ، بسبب حجم العينة الصغيرة نسبيا مع 33 مشاركا . جمعت البيانات بطريقة الاستبيانات والوثائق . وتحليل البيانات في هذا البحث باستخدام مدخل *Partial Least Square* .

ونتيجة هذا البحث تشير إلى أن هناك تأثير مباشر من الدوافع ضد الارتياح الوظيفي وأداء الموظفين في PT Gas Hijau Mulia Jombang . في حين أن متغير الارتياح الوظيفي توسط تأثير الدوافع على أداء الموظفين في PT Gas Hijau Mulia Jombang .

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada tahun 2013 Gallup Worldwide (sebuah lembaga riset nasional) melakukan survei tentang Motivasi Kerja Karyawan terhadap 73 ribu responden dari 142 negara di dunia, termasuk Indonesia. Hasil riset Gallup tersebut menunjukkan hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level *engagement* yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Sisanya, atau 92% hanya melakukan pekerjaan dengan biasa saja : berangkat, tugas selesai, pulang, lalu terima gaji pada akhir bulan. Di dunia, hasilnya juga relatif sama, hanya sekitar 13% yang punya *high engagement level* dengan pekerjaannya.

Dari fenomena di atas, dapat dilihat bahwa motivasi memiliki peran penting bagi karyawan. setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri seseorang 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. Masalah motivasi kerja akan sulit ditentukan apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang lebih penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Memiliki karyawan yang bekerja dengan baik akan menguntungkan perusahaan. Sebaliknya bila karyawan tidak bekerja dengan baik, maka akan merugikan perusahaan pula. Begitu pula kepuasan kerja juga merupakan

hal yang sangat penting bagi karyawan. Karena dalam manajemen modern ini tidak hanya mementingkan keuntungan tetapi juga keadaan karyawan.

Motivasi memberikan seorang dorongan untuk mengerjakan sesuatu secara maksimal dan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan. Motivasi sendiri menurut Mangkunegara (2002:95), mengatakan mengenai motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Handoko (2003:252) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:143) berpendapat bahwa 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.

Herzberg membedakan motivasi menjadi dua faktor. Kelompok pertama berhubungan dengan aspek instrinsik pekerjaan, yang disebut dengan faktor motivator atau faktor instrinsik. Kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, yang disebut juga sebagai faktor *hygiene* atau faktor ekstrinsik. (Noermijati, 2008: 51). Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri, sehingga orang bekerja itu karena sebuah kesadaran bahwa pekerjaan ini benar-benar penting bagi dirinya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah faktor yang dapat mempengaruhi dan mendorong dari luar diri manusia sebagai individu, dapat berupa sesuatu kondisi yang sangat menjadikan seseorang untuk semaksimal mungkin melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan menjadi perhatian utama para manajer, akademisi/peneliti dan juga masyarakat umum, karena alasan seseorang masuk menjadi anggota organisasi atau bekerja pada suatu perusahaan di antaranya adalah untuk memperoleh kepuasan kerja (Sutermeister, 1976 dalam Noermijati, 2008: 51). Sedangkan Savery (1987) dalam Noermijati (2008: 51) menyatakan kepuasan kerja yang rendah menyebabkan produktivitas karyawan juga rendah. Para peneliti lain juga menyatakan hal ini, diantaranya Likert (1961), Herzberg (1957, 1966) yang melihat hubungan antara faktor motivator/intrinsik dengan kepuasan kerja dan faktor *hygiene*/ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja (Noermijati, 2008: 51).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2001:202).

Sedangkan Rivail (2004:475) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Mangkunegara (2005:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga pegawai bekerja sesuai dengan *job desk* yang diberikan perusahaan untuk selanjutnya mengerjakan dengan maksimal sesuai apa yang diusahakan.

Sedangkan Mangkuprawira (2009:220) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil kerja seperti yang diharapkan.

Dalam jurnal Pricilia Runtuwene (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bdan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan”. Hasil dari penelitian tersebut adalah bahwa adanya hubungan kurang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, tentunya hal ini berbeda dengan penelitian lain yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi dengan kinerja.

Kinagzi (1986) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Impact of Incentives and Motivation on Productivity at Tanzania Sisal Industry in Morogoro and Tanga Regions*”. Penelitian ini mengungkapkan berbagai temuan dan beberapa temuan yang bertentangan karena peneliti telah berfokus pada variabel yang berbeda, organisasi dan bahkan negara. Namun, pertanyaannya tetap, mengapa organisasi masih mengalami masalah motivasi yang mengakibatkan penurunan tingkat kinerja organisasi.

Sedangkan Wijaya (2010) dalam jurnalnya yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya) menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Rajan yang berjudul “*Motivation and Job Satisfaction: A Study of Pharmacist in Private Hospitals*”. Dasar daripada survei/penelitian ini dikerjakan di dalam Kota Tirunelveli, dengan jumlah sampel 60 apoteker dengan kualifikasi apoteker diploma dan apoteker sarjana dan bekerja di rumah sakit berfungsi berbagai spesialis menggunakan penilaian teknik sampling. Hasil penelitian membuktikan mayoritas responden berada dalam ketidakpuasan yang tinggi dengan hampir di bawah semua faktor pengujian dalam dimensi struktur organisasi dan faktor-faktor terkait kebijakan serta faktor-faktor spesifik apoteker.

Bernagkat dari *gap research* dimana terdapat penelitian yang tidak konsisten antara penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Rajan yang dimana terdapat perbedaan hasil dalam penelitian mereka. Yang hasilnya penelitian Endo Wijaya menunjukkan pengaruh secara signifikan sedangkan dalam penelitian Rajan menunjukkan ketidakpuasan yang tinggi. Maka dari inilah pemberian judul penelitian kami yakni “Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan studi kasus pada PT Gas Hijau Mulia Jombang Jawa Timur.”

1.2 Rumusan Masalah

Salah satu tujuan pokok sumber daya manusia dalam menggunakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan sering mengalami berbagai kendala, demikian pula PT. Gas Hijau Mulia.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1.2.1 Bagaimana pengaruh secara langsung motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gas Hijau Mulia?
- 1.2.2 Bagaimana pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gas Hijau Mulia?
- 1.2.3 Bagaimana pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gas Hijau Mulia?
- 1.2.4 Bagaimana kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gas Hijau Mulia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditetapkan maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk menguji pengaruh secara langsung motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gas Hijau Mulia
- 1.3.2 Untuk menguji pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gas Hijau Mulia
- 1.3.3 Untuk menguji pengaruh secara langsung kepuasan terhadap kinerja karyawan di PT. Gas Hijau Mulia

1.3.4 Untuk menguji bagaimana kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Gas Hijau Mulia

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Jurusan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi pengembangan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengkaji lebih lanjut.

2. Bagi Obyek Penelitian

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan berkaitan dengan permasalahan dalam bidang sumber daya manusia dalam perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah pemahaman dan penguasaan materi, membandingkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan praktek di lapangan, serta memperoleh pengalaman dari penelitian ini.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan tambahan pengetahuan, kajian, dan referensi untuk permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Endo Wijaya, Thomas S. Kahatu (2010) “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)”. Dalam penelitian ini adalah berfokus pada hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja, penulis melihat fenomena di pakuwon food festival, bahwa beberapa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, meskipun tekanan kerja cukup tinggi membuat seseorang mengundurkan diri dari pekerjaannya dalam 7 hari kerja. Menurut pre-interview, penulis menemukan bahwa karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka karena rekan kerja mereka sangat sosial dan merasa seperti keluarga kecil baru di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan proses data kuantitatif, regresi linier, dan analisis sederhana. Hasil dari penelitian ini merupakan kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi.

Yuni Rofhanda (2008) “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di Unit Kerja PT. Telkom Div infrantel Netre Sumbagut, Medan”. Menyatakan bahwa variabel kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Unit Kerja PT. Telkom Div Infrantel Netre Sumbagut Medan, Tembung. Artinya semakin baik kepemimpinan akan berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja para pegawai. Kepuasan kerja dipengaruhi juga oleh faktor lain sebesar 55,59% seperti kondisi kerja, pekerjaan itu sendiri, perkembangan karier pegawai, keamanan kerja pegawai, dan lain-lain.

Fricilia Runtuwene (2011) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan”. Berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, terbukti ada hubungan yang kurang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan pada persamaan korelasi yang memberikan hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,274. Tanda positif (+) yang diperlihatkan dari koefisien korelasi (r) menunjukkan bahwa meskipun tingkat korelasinya rendah, namun berhubungan positif yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai dan sebaliknya.

Muogbo, Uju S (2013) “*The Influence of Motivation on Employees’ Performance: A study of some Selected Firms in Anambra State*”. Studi ini meneliti pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik pada kinerja karyawan manufaktur yang dipilih di negara bagian anambra. Terseleksi 63 responden dari 21 perusahaan manufaktur. Hasil perolehan dari analisis menunjukkan adanya hubungan yang hidup antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan sementara tidak ada hubungan yang hidup antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan.

Rizwan Saleem, Azeem Mahmood, Asrif Mhamood (2010) “*Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan*”. Tujuan untuk penyelidikan ini dalah untuk menentukan dampak pekerjaan motivasi kerja di layanan kepuasan layanan telekomunikasi oraganisasi di Pakistan. Di samping itu, studi yang bertujuan untuk menjelajahi seberapa jauh hak karyawan merasa puas dengan berbagai dimensi dari pekerjaan mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi

kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan pelayanan telekomunikasi di Pakistan. Nilai beta menunjukkan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen tetapi hubungannya tidak kuat.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwasanya sebagian besar motivasi memiliki peran dan pengaruh penting terhadap kepuasan yang mampu memberikan gambaran jika organisasi ingin memiliki kinerja yang lebih baik maka pemberian motivasi harus diatur lebih baik dan efektif.

Table 2.1
Tinjauan Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun	Judul	Keterangan
1.	Endo Wijaya, Thomas S. Kaihatu, 2010	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)	Menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	Yuri Rofhandra, 2008	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di Unit Kerja PT. Telkom Div Infrantel Netre Sumbagut, Medan	Terhadap pengaruh secara langsung kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pengaruh motivasi lebih besar terhadap kepuasan kerja dari pada pemberian kompensasi dan kepemimpinan
3.	R. Aryo Dewanto, 2008	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Administrasi di Fakultas Kedokteran	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan

		Universitas Brawijaya	administrasi di Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya Terhadap pula penaruh secara parsial variabel kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kepuasan kerja karyawan Variabel kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan administrasi di Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya
4.	Fricilia Runtuwene (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan	Adanya hubungan kurang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai
5.	Muogbo, Uju S (2013)	The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State	Terseleksi 63 responden dari 21 perusahaan manufaktur. Hasil perolehan dari analisis menunjukkan adanya hubungan yang hidup antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan sementara tidak ada hubungan yang hidup antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan
6.	Rizwan Saleem, Azeem Mahmood, Asrif Mahmood (2010)	Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan pelayanan telekomunikasi di Pakistan Nilai beta menunjukkan hubungan variabel dependen dan variabel independen tetapi hubungannya tidak kuat

2.2 Landasan Teoretik

2.2.1 Motivasi

2.2.1.1 Defenisi Motivasi

Menurut Mangkunegara (2002:95), pandangannya terhadap motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Handoko (2003:252) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Nawawi (2003:351) motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaki. Istilah motivasi setidaknya memuat tiga unsur esensial, yaitu (1) faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal, (2) tujuan yang ingin dicapai, dan (3) strategi yang diberikan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan.

Menurut Simamora (2004:510), defenisi dari motivasi adalah sebuah fungsi dari pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki.

Menurut Hasibuan (2005:143), memotivasi 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.

Rivai (2008:457), mengatakan bahwa motivasi adalah sesuatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Herzberg membedakan motivasi menjadi dua faktor. Kelompok pertama berhubungan dengan aspek intrinsik pekerjaan, yang disebut juga dengan faktor motivator atau faktor intrinsik. Kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, yang disebut juga sebagai faktor *hygiene* atau faktor ekstrinsik. (Noermijati, 2008: 51)

Nawawi di dalam Permana (2009:33) membedakan motivasi dalam dua bentuk yaitu:

- a. Motivasi Intrinsik, adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi intrinsik tersebut bisa berupa keinginan untuk berprestasi, semangat kerja yang tinggi, serta kemandirian diri dalam bekerja.
- b. Motivasi Ekstrinsik, adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Motivasi ekstrinsik ini biasanya karena adanya iming-iming kenaikan jabatan atau pangkat, gaji, yang lebih tinggi, dan lainnya.

2.2.1.2 Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:146) tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.1.3 Pandangan tentang Motivasi

Disebutkan dalam Suwatno (2011:172-173), terdapat beberapa macam pandangan tentang motivasi dan di bawah ini adalah pandangan tentang motivasi:

a. Model Tradisional

Model tradisional motivasi hubungan dengan pandangan Fraderick Taylor dan aliran manajemen ilmiah. Model ini mengisyaratkan bahwa manajer menentukan bagaimana pekerjaan-pekerjaan harus dilakukan dan digunakannya sistem pengupahan intensif untuk memotivasi para pekreja. Lebih banyak berproduksi, lebih banyak menerima penghasilan. Model ini menganggap bahwa para pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan penghargaan berwujud uang. Dalam banyak situasi, pendekatan ini cukup efektif. Sejalan dengan

meningkatnya efisiensi, pegawai yang digunakan untuk tugas tertentu dapat dikurangi. Lebih lanjut manajer mengurangi besarnya upah intensif pemutusan hubungan kerja menjadi biasa dan pekerja akan mencari keamanan/jaminan kerja daripada kenaikan upah kecil dan sementara.

b. Model Hubungan Manusiawi

Banyak praktik manajemen merasakan bahwa pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan para peneliti hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak-kontak sosial pegawai pada pekerjaannya adalah juga penting dan bahwa kebosanan dan tugas-tugas yang bersifat pengulangan adalah faktor-faktor pengulang motivasi. Mayo juga percaya bahwa manajer dapat memotivasi bawahan melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai hasilnya, pegawai diberi kebebasan untuk membuat keputusan sendiri dalam pekerjaannya. Perhatian yang lebih besar diarahkan pada kelompok-kelompok kerja organisasi informal. Lebih banyak informasi disediakan untuk pegawai tentang perhatian manajer dan operasi organisasi.

c. Model SDM

Para teoritis seperti Mc Gregor dan Maslow dan para peneliti seperti Argyris dan Likert, melontarkan kritik kepada hubungan manusia, dan mengemukakan pendekatan yang lebih “*sophisticated*” untuk memanfaatkan pegawai. Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang dan keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti. Mereka beralasan bahwa kebanyakan orang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan

bahwa mereka tidak secara otomatis melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan. Mereka mengemukakan bahwa para pegawai lebih menyukai pemenuhan kepuasan dari suatu prestasi yang baik. Jadi, para pegawai dapat diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan dan pelaksanaan tugas.

Menurut Luthans (2006:273), motivasi kerja antara lain berkenaan dengan:

- a. Kebutuhan akan kekuasaan, seperti: (a) mempengaruhi orang mengubah sikap atau perilaku, (b) mengontrol orang dan aktivitas, (c) berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain, (d) memperoleh kontrol informasi dan sumber daya, dan (e) mengalahkan lawan atau musuh.
- b. Kebutuhan akan berprestasi, seperti: (a) melakukan sesuatu lebih baik daripada pesaing, (b) memperoleh atau melewati sasaran yang sulit, (c) memecahkan masalah kompleks, (d) menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil, dan (e) mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu.
- c. Kebutuhan akan afiliasi, seperti (a) disukai banyak orang, (b) diterima sebagai bagian kelompok atau tim, (c) bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif, (d) mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik, dan (e) berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang menyenangkan.
- d. Kebutuhan keamanan, seperti (a) mempunyai pekerjaan yang membawa rasa aman, (b) dilindungi dari kehilangan penghasilan atau masalah ekonomi, (c) mempunyai perlindungan dari sakit dan cacat, (d) dilindungi

dari gangguan fisik dan kondisi berbahaya, dan (e) menghindari tugas atau keputusan dengan resiko kegagalan atau kesalahan.

- e. Kebutuhan akan status, seperti (a) mempunyai mobil yang tepat dan memakai pakaian yang tepat, (b) bekerja pada perusahaan yang tepat dengan pekerjaan yang tepat, (c) mempunyai gelar dari universitas ternama, (d) tinggal dalam lingkungan yang tepat dan termasuk dalam klub elit, dan (e) mempunyai hak istimewa eksekutif.

2.2.1.4 Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam Normijati (2008: 51), teori motivasi Herzberg dibedakan dalam dua faktor. Kelompok pertama berhubungan dengan aspek intrinsik pekerjaan, yang disebut juga dengan faktor motivator atau faktor intrinsik. Kelompok kedua berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, yang disebut juga sebagai faktor *hygiene* atau faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik/motivator terdiri dari: (1) *achievement*/prestasi, (2) *recognition*/penghargaan, (3) *responsibility*/tanggung jawab, (4) *advancement*/kenaikan pangkat/promosi, dan (5) *work itself*/pekerjaan itu sendiri, dan faktor ekstrinsik/*hygiene* meliputi sepuluh faktor pemeliharaan sebagai berikut: (1) gaji, (2) hubungan dengan rekan kerja, (3) jaminan kerja, (4) kondisi kerja, dan (5) kebijakan perusahaan dan administrasi.

Hotgetts (1983) dalam Noermijati (2008:51) menyatakan bahwa faktor-faktor motivator/intrinsik berhubungan dengan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan terkait dengan faktor *hygiene*/ekstrinsik, dinyatakan oleh Herzberg (1959) dalam Noermijati (2008: 51), bahwa perbaikan pada faktor-faktor *hygiene* dalam suatu perusahaan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, namun tidak memunculkan kepuasan kerja, karena

faktor *hygiene* bukan sumber atau penyebab kepuasan kerja bagi karyawan. Faktor ini sifatnya ekstrinsik, yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan.

Herzberg mengemukakan tentang teori dua faktor di dalam Permana (2009: 25) hasil dari penelitian terhadap 203 orang akuntan dan insinyur. Dari penelitian tersebut Herzberg menyimpulkan terdapat dua hal atau faktor sebagai berikut:

- a. Ada sejumlah kondisi ekstrinsik pekerjaan yang apabila kondisi itu tidak ada, menyebabkan ketidakpuasan di antara para karyawan. Kondisi ini disebut dengan *dissatisfiers* atau *hygiene factors*, karena kondisi atau faktor-faktor tersebut dibutuhkan untuk minimal menjaga adanya ketidakpuasan.
- b. Sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator, yang akan dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Tetapi jika kondisi-kondisi atau faktor-faktor tersebut tidak ada, tidak akan menyebabkan adanya ketidakpuasan.

2.2.1.5 Motivasi dalam Perspektif Islam

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Di dalam Islam motivasi untuk bekerja adalah untuk mencapai kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Yang semula seseorang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan di bawah termotivasi untuk lebih produktif agar dapat menjadi *yadu al-ulya* yakni tangan di atas, yang semula *mustahiq* termotivasi untuk menjadi *muzzaki*. Seseorang yang bekerja hanya mencukupi untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak dan keluarga serta dapat

mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka akan dihitung sebagai pahala, sekalipun itu merupakan kewajiban.

Bukhori:

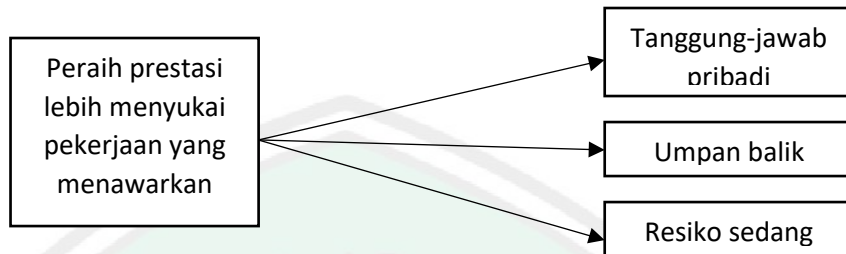
حَدَّثَنَا مُسْلِمٌ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ عَدِيِّ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ يَزِيدَ سَمِعَ أَبَا مَسْعُودٍ الْبَدْرِيَّ عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ نَفَقَةُ الرَّجُلِ عَلَى أَهْلِهِ صَدَقَةٌ

Nabi Muhammad bersabda: “Nafkahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah.”

(Matan lain: Muslim 1669, Turmudzi 1888, Ahmad 16463, Darimi 2549, Ahmad 16463, 16487, 21316, 2549)

Di dalam teori kebutuhan McClelland yang memfokuskan pada tiga keutuhan, yaitu prestasi, kekuasaan, dan pertalian/afiliasi. Kebutuhan ini ditetapkan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan prestasi: dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar bergulat untuk sukses. Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi, mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang dilakukan sebelumnya. Dorongan ini adalah kebutuhan akan prestasi.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan: kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
- c. Kebutuhan akan afiliasi: hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Kebutuhan ini disamakan dengan hasrat disukai dan diterima-baik.



Gambar Peraih Prestasi dan Pekerjaan

Dalam Ilfi (2012:195) gambar tersebut menunjukkan bahwa individu dengan kebutuhan tinggi untuk berprestasi lebih menyukai situasi pekerjaan dengan tanggungjawab pribadi, umpan balik, dan suatu resiko dengan derajat menengah.

Dalam Islam, seseorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi terbaik, bukan hanya bagi dirinya tetapi juga terbaik bagi orang lain. Karena hal ini menjadi ukuran pribadi yang unggul sebagaimana dalam hadis berikut:

Muslim:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَابْنُ نُمَيْرٍ قَالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ عُرْمَانَ
عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَّانَ عَنِ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَيَّ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ اِحْرَاصٌ عَلَى مَا
يَنْفَعُكَ وَاسْتِعْنِ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ
قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Mukimn yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan pada Allah, jangan lemah! Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “Kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu,” tetapi katkanlah: “Allah swt telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai adalah perbuatan setan.

(Matan lain: Ibnu Majah 726, Ahmad 8436, 8473)

Ilfi (2012:197) menyatakan bahwa hadits ini mengandung pengertian bahwa seorang mukmin dianjurkan menjadi prbadi yang kuat atau unggul dengan cara:

a. Memperkuat Keimanan

Keimanan seseorang akan membawa pada kemuliaan baik di dunia maupun akhirat. Jika kualitas keimanannya kuat dan selalu diikuti dengan melakukan amal saleh maka ia akan mendapat manisnya iman. Kuat dan lemahnya iman seseorang dapat dilihat dari perilakunya. Misalnya selalu tegar, tidak mudah putus harapan, bekerja keras, berdo'a memohon kepada Allah dan berserah diri.

b. Menggali Kemampuan (*Ability*)

Seorang mukmin diwajibkan bekerja dengan baik agar menjadi kategori orang yang kuat dalam berbagai hal, baik dalam keimanan, kejiwaan, keilmuan. Kalau sudah memiliki kekuatan tersebut maka mereka akan menjadi orang unggul. Orang yang unggul akan menghasilkan prestasi-

prestasi dalam hidupnya. Prestasi tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja (*Quality*) yang dilakukan seseorang dengan baik.

c. **Memperbanyak Perbuatan yang Bermanfaat**

Dalam bekerja seorang muslim dianjurkan meraih prestasi yang terbaik dan bermanfaat, tidak boleh hanya merencanakan tetapi tidak melaksanakan.

2.2.2. Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Defenisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2001: 2020).

Handoko (2001:193) mengemukakan tentang kepuasan kerja, bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Secara historis, pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Masalahnya adalah terdapatnya pegawai yang kepuasan kerjanya tinggi tidak menjadi pegawai yang produktivitasnya tinggi.

Sedangkan Rivai (2004:475) berpendapat bahwa kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki

tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Mangkunegara (2007:117) mengatakan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

2.2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

As'Ad (2004:115) berpendapat bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Faktor Psikologik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan intraksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat perlengkapan kerja, kondisi ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

4. Faktor 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 dan sebagainya.

Menurut Siagian (1995) dalam Dewanto (2008:26), faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja antara lain pekerjaan yang penuh tantangan, penerapan sistem penghargaan yang adil, kondisi kerja yang sifatnya mendukung, dan sikap rekan kerja. Sedangkan Gibson *et.al* (1996) dalam Dewanto (2008:260) memberikan empat karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pembayaran, yang merupakan jumlah yang diterima dan kondisi yang dirasakan dari pembayaran (apakah telah memenuhi kebutuhan atau belum).
- b. Pekerjaan, sejauh mana pekerjaan dianggap menarik serta memberikan kesempatan untuk belajar sekaligus menerima tanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi, dengan kata lain kesempatan untuk maju.
- d. Penyelia (*supervisor*), yaitu kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja.

2.2.2.3. Teori-Teori Kepuasan Kerja

Sunadji (2003:18-21) mengutip dari beberapa ahli tentang teori-teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- a. Teori Keseimbangan (*Equality Theory*)

Dalam model ini, kepuasan merupakan fungsi mengenai seberapa adil seseorang diperlakukan di tempat kerjanya. Teori ini mencakup *input*, *outcome*, *camparison person*, dan *equity*, dikemukakan oleh Adam *input* adalah semua

nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, seperti pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, dan jumlah jam kerja. Sedangkan *outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai berupa upah, *benefit*, status simbol, *recognition*, dan kesempatan berprestasi atau mengembangkan diri. Selanjutnya *comparison person* adalah perbandingan antara pegawai dalam lingkungan kerja yang sama, atau bisa juga perbandingan yang dibuat seorang pegawai atas pekerjaannya sekarang dan pertumbuhan terdahulu. Kepuasan *input-outcome* dirinya dengan pegawai lain (*comparison person*). Sehingga bila perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equality*) maka karyawan tersebut merasa puas. Namun apabila terjadi *inequity*, maka bisa menimbulkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* atau *under compensation inequity*.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Tokoh-tokoh teori ini adalah Porter dan Locke. Model dibuat untuk menjelaskan bahwa kepuasan merupakan hasil dari tercapainya apa yang diinginkan. Dijelaskan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dapat dilakukan dengan menghitung selisih dari apa yang seharusnya dengan kenyataan apa yang dirasakan oleh pegawai, misalnya apakah gaji dan kesempatan promosi sudah sepadan dengan apa yang telah didupatkannya. Bila yang didapatkan lebih besar, maka kepuasan kerja akan tercapai.

c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment Theory*)

Kepuasan kerja karyawan tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang

dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, maka kepuasan kerja juga semakin tinggi.

d. Teori Dua Faktor Herzberg

Hasil penelitian yang dilakukan Frederick Herzberg (dalam Sunadji, 2003:20) terdapat dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas dan tidak puas, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasi (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfier, hygiene factors, job contest, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasi disebut pula *satisfier, motivators, job content, intrinsic factors*, meliputi dorongan prestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

e. Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Victor H. Vroom yang kemudian dikembangkan oleh Porter dan Lawler. Menurut Vroom, motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan pandangan seseorang akan menuntunnya untuk melakukan aksi tertentu. Pernyataan tersebut dirumuskan dalam persamaan:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Valensi lebih menguatkan pilihan seseorang karyawan untuk suatu hasil. Jika seseorang karyawan mempunyai keinginan kuat untuk suatu kemajuan,

maka berarti valensinya tinggi untuk mencapai kemajuan. Valensi timbul dari internal karyawan berupa pengalaman. Sedangkan harapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Harapan karyawan untuk mencapai suatu hasil dapat menuntunnya untuk mencapai hasil lainnya. Harapan merupakan aksi yang berhubungan dengan hasil *range* 0-1. Jika karyawan merasa tidak mungkin untuk mencapai suatu hasil, maka harapannya adalah 0. Namun jika ia optimis bila mencapai hasil tersebut, maka harganya bernilai 1.

f. Teori Komponen-Komponen Sifat/Genetik (*Trait/Genetical Component*)

Secara spesifik, teori berdasar pada keyakinan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari fungsi faktor-faktor genetik dan sifat. Teori ini menyatakan bahwa stabilitas emosi individual dapat menjelaskan kepuasan kerja seseorang.

2.2.2.4 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Fahrudin (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan *ouput*. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7

لَشَدِيدٍ عَذَابِي إِنَّ كَفَرْتُمْ وَلَئِن ۖ لَا زَيْدَتُّكُمْ شَكَرْتُمْ لَئِن رَّبُّكُمْ تَأَذَّنَ وَإِذْ

Artinya “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.

Di era kompetensi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Tidak mudah untuk menerima kenyataan dimana seorang yang berhasil “menang”, kompetisi dalam bekerja, ternyata outputnya lebih banyak untuk orang lain. Dengan bekerja secara ikhlas, sabar, dan syukur tantangan yang berat itu menjadi ringan.

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberikan akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep syukur, begitu juga kita diberi umur, kesehatan digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif mungkin. Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memperhatikan potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putus asa yang mengakibatkan stres atau depresi yang akan menimbulkan perilaku negatif, merugikan diri sendiri bahkan orang lain, jadi bukan sabar yang ‘bodoh’ tetapi penuh dengan kreatifitas, keteguhan optimis jiwanya, tidak gampang terombang-ambing keadaan, itulah kesadaran kita tetap terjaga dan terbaharui yang memungkinkan untuk mengambil

keputusan dan tindakan secara bijaksana walaupun dalam situasi yang sulit sekalipun (Faruddin, 2009).

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Defenisi Kinerja

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar-kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2004:339).

Mangkunegara (2005:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkuprawira (2009:220) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil kerja seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam sesuatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dari teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang dalam tanggung jawabnya sebagai pekerja untuk melakukan suatu

pekerjaan yang mengedepankan moral dan etika dan nantinya akan menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi pada tingkat yang diharapkan.

2.2.3.2 Penilaian Kinerja

Menurut Armstrong dalam Irianto (2000:175), penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan.

Mangkunegara (2005:67) bahwa obyektifitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subyektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

1. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi
3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Yuli, 2005:95), penilaian kinerja karyawan juga didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator:

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor psikologi terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job description*.

2.2.3.4 Kinerja dalam Perspektif Islam

Ayat Al-Qur'an tentang kinerja

يُظَلَمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَلِيُؤْفِقِيَهُمْ ۖ عَمَلُوا مِمَّا دَرَجَتْ وَلِكُلِّ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Bekerja menurut Islam adalah wajib hukumnya, Yusanto *et.al* (2002:160) menyatakan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain misalnya: sholat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapatkan kedudukan yang tinggi di sisi Allah. Selain memerintahkan bekerja, Islam juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar bersikap profesional dalam segala jenis pekerjaannya. Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal yaitu:

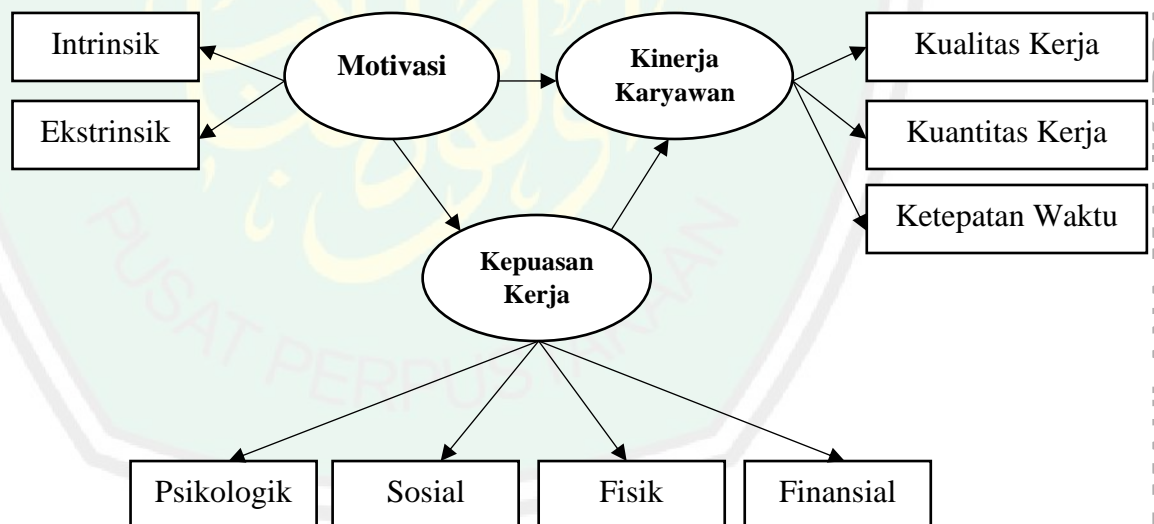
1. *Kafa'ah* yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelathan dan pengalaman.
2. *Hummatul 'Amal* yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi, hal ini dapat diraih denhan menjadikan ibadah sebagai pendorong atau motivasi utama dalam bekerja.
3. *Amanah* yaitu terpercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajibannya serta tidak berkhianat terhadap jabaran yang didudukinya sifat ini dapat diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku, sikap amanah mutlak harus dimiliki seorang muslim karena setiap apa yang dilakukan di dunia ini pasti akan dimintai pertanggung jawaban di tingkat tertinggi di akhirat kelak.

Apa itu profesional? Dalam khasanah Islam mungkin bisa dikaitkan dengan padanan kata ikhsan. Setiap manusia, seperti diungkapkan Al-Quran, diperintahkan untuk berbuat ikhsan agar dicintai Allah. Kata ikhsan sendiri merupakan salah satu penguat disamping kata iman dan islam. Dalam pengertian yang sederhana, ikhsan berarti kita beribadah kepada Allah seolah-

olah ia melihat kita. Walaupun kita memang tidak bisa melihat-Nya, tetapi pada kenyataannya Allah menyaksikan setiap perbuatan desir kalbu kita. Ikhlas adalah perbuatan baik dalam pengertian sebaik mungkin atau secara optimal.

Menurut Nurcholis Madjid (1999:435), dari konteks hadits itu dapat disimpulkan bahwa ikhsan berarti optimalisasi hasil kerja dengan jalan melakukan pekerjaan itu dengan sebaik mungkin, bahkan sesempurna mungkin. Penajaman pisau untuk menyembelih merupakan isyarat, efisiensi dan daya guna yang setinggi-tingginya. Allah sendiri mewajibkan ikhsan atas segala sesuatu seperti tercermin dalam Al-Qur'an, yang membuat baik, sebaik-baiknya segala sesuatu yang diciptakannya.

2.3 Kerangka Konsep



2.4 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini yang diajukan adalah hipotesis kerja atau (H_a). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan teori-teori yang ada, maka hipotesis alternatif yang diajukan adalah:

H1 secara langsung variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1) Karyawan PT. Gas Hijau Mulia

H2 Secara langsung variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2) Karyawan PT. Gas Hijau Mulia

H3 Secara langsung variabel kepuasan (Y1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y2) Karyawan PT. Gas Hijau Mulia

H4 Variabel kepuasan (Y1) memediasi variabel yang mempengaruhi motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y2) Karyawan PT. Gas Hijau Mulia

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Gas Hijau Mulia beralamat di Jalan Merdeka 195 Mojowarno-Jombang-Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa institusi tersebut memiliki peranan terkait motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat digunakan sebagai pedoman bagi peneliti untuk memilih metode yang paling tepat untuk memecahkan permasalahan yang ada. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Tujuan penelitian eksplanatori adalah untuk menjawab atau menjelaskan permasalahan yang sedang dihadapi. Secara detail beberapa tujuan penelitian eksplanatori adalah:

- Menyusun permasalahan
- Menentukan Alternatif Tindakan
- Mengembangkan Hipotesis
- Menentukan Variabel Penelitian
- Memperoleh Gambaran yang Jelas Mengenai Permasalahan
- Menentukan Prioritas untuk Penelitian Lebih Lanjut. Malholtra (2004) dalam Sani (2013:7).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2001:72) memberi defenisi bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan data, bukan faktor manusianya. Pengertian lain menyebutkan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Berkaitan dengan batasan, populasi dapat dibedakan atas 2 hal yaitu:

- a. Kuantitatif secara jelas karena memiliki karakteristik yang terbatas.
- b. Populasi tidak terbatas atau populasi tak terhingga yaitu populasi yang tidak dapat ditemukan batas-batasnya sehingga tidak dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah secara kuantitatif.

Dalam suatu survei tidak selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam suatu populasi karena memerlukan waktu, tenaga dan biaya yang besar.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Gas Hijau Mulia Jombang.

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2008:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pendapat lain juga diutarakan Sudarmiatin (2001:16) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sasaran penelitian. Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakter yang sama.

Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gas Hijau Mulia yang berjumlah 33 orang.

3.4 Data dan Jenis Data

Sumber data dalam penelitian merupakan faktor penting yang menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data yang berupa data primer.

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara yang terdiri atas gambaran umum perusahaan, peraturan-peraturan perusahaan, struktur organisasi, serta hasil wawancara dan penyebaran kuisioner. Data ini mempunyai dua metode atau teknik dalam pengumpulan datanya yaitu metode observasi dan dalam data primer yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan PT. Gas Hijau Mulia Jombang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk menentukan data yang digunakan, maka dibutuhkan teknik pengumpulan data agar bukti atau fakta yang diperoleh berfungsi sebagai data

objektif dan tidak terjadi penyimpangan dari data yang sebenarnya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi (pengamatan).

Observasi atau pengamatan, yaitu cara pengumpulan data dengan cara berusaha mencari data langsung pada sumber-sumber terkait, misalnya pihak pimpinan dan karyawan.

3.5.1 Instrumen Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan instrumen yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Suhadi (2003:82) mengemukakan kuesioner adalah suatu daftar yang berisi serangkaian pertanyaan mengenai suatu hal dalam suatu bidang. Kuesioner banyak digunakan dalam penelitian pendidikan dan penelitian sosial yang menggunakan rancangan *survey*, karena ada keuntungan yang diperoleh. *Pertama*, kuesioner dapat disusun secara teliti dalam situasi yang tenang sehingga pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di dalamnya dapat mengikuti sistematik dari masalah yang diteliti. *Kedua*, penggunaan kuesioner memungkinkan peneliti menjangkau data dari banyak responden dalam periode waktu yang relatif singkat.

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dimana jawaban sudah tersedia sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

3.5.2 Skala Pengukuran Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2008:84).

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Jawaban dari responden dibagi dalam lima kategori penilaian yaitu:

Tabel 3.1
Skala Likert

1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Dalam skala likert, skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan (Sugiyono, 2008:86).

3.6 Uji Instrumen Data

3.6.1 Uji Validitas

Riset sosial ekonomi umumnya menggunakan penarikan contoh sebagai wakil dari seluruh populasi, untuk diamati atau dikumpulkan datanya, kemudian dibahas dan diambil kesempatan untuk mengenai keadaan seluruh populasi. Masalah *validitas* (keabsahan) data umumnya berhubungan dengan pertanyaan: Apakah contoh yang diambil dapat dianggap *valid* (sah) untuk mewakili atau menggambarkan seluruh populasi. Demikian pula dengan penggunaan perubahan tertentu untuk menggambarkan keadaan responden (Sony, 2004:78).

Cara menguji *validitas* adalah dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total, dengan menggunakan rumus teknik

korelasi produk momen, seperti yang dinyatakan Arikunto (2002:146) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N.(\Sigma xy) - (\Sigma x).(\Sigma y)}{\sqrt{N. \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2} . \sqrt{N. \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2}}$$

Dimana:

- r_{xy} : Koefisien produk momen
 N : Jumlah responden atau sampel
 x : Jumlah jawaban variabel X
 y : Jumlah jawaban variabel Y

Nilai r_{xy} yang diperoleh dikaitkan dengan tabel r, bila $r_{xy} <$ nilai r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan gugur. Bila $r_{xy} >$ nilai r tabel, maka butir kuesioner dinyatakan *valid*. Sebuah data dapat dinyatakan *valid*, apabila *validitas* tersebut harus ≥ 0.60 , maka data tersebut dapat dikatakan *valid*.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kendala kuesioner. Kuesioner yang *reliable* adalah kuesioner yang apabila dicobakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Memang, apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, berapakah pun pengambilan data dilakukan, hasilnya tetap sama (Simamora, 2004:177). Rumus yang digunakan adalah menggunakan rumus *Alpha* yang digunakan untuk menganalisis *reliabilitas kuesioner* yang skalanya bukan 0 dan 1 (Simamora, 2004:191) (skala penelitian ini menggunakan *skala likert* dengan nilai mulai 1-5). Rumus *Alpha* dalam Simamora (2004:191) dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k-1)} \frac{(1 - \Sigma b^2)}{\sigma^2}$$

Keterangan:

r_{11} = Realiabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

Σb^2 = Jumlah varian butir

t^2 = Varian total

Dalam aplikasinya, *reliabilitas* dinyatakan oleh koefisien *reliabilitas* (r_{xx})

yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah *reliabilitasnya*. (Azwar, 2009:83).

3.7 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka penulis menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (*Dependent Variable*) variabel yang tercangkup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.
2. Variabel Independent yaitu variabel bebas atau penjelasan yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.

Variabel intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh)Sani dan Maharani, 2013:30).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

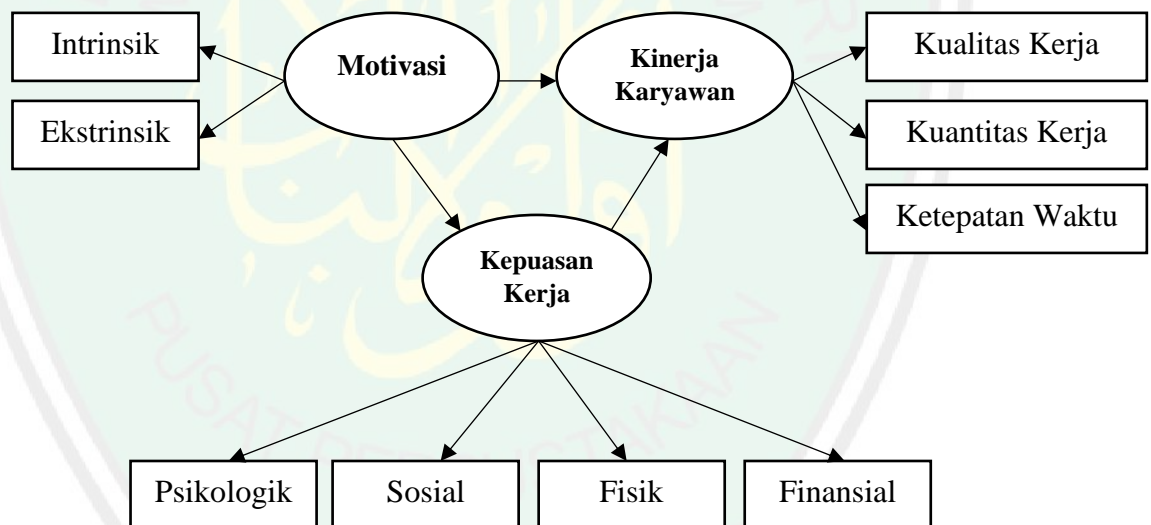
Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Sumber
Motivasi (X)	<i>Intrinsik (X1)</i>	Pengembangan potensi Kesesuaian pengembangan potensi Pengadaan penghargaan Keadilan penghargaan Kesempatan promosi Kesesuaian keterampilan	Herzberg (1959)
	<i>Ekstrinsik (X2)</i>	Kesesuaian gaji dengan pekerjaan Pemberian jaminan sosial Keadilan jaminan sosial Lingkungan kerja Fasilitas kerja Keamanan kerja Izin tidak masuk kerja	
Kepuasan Kerja (Y1)	<i>Psikologik (Y1.1)</i>	Minat Ketentraman dalam bekerja Bakat dan keterampilan	As'ad (2004: 115)
	<i>Sosial (Y1.2)</i>	Interaksi sosial baik dengan sesama karyawan Interaksi sosial baik dengan atasan Interaksi sosial baik dengan sesama karyawan beda jenis pekerjaan	
	<i>Fisik (Y1.3)</i>	Perlengkapan kerja Suhu	
	<i>Finansial (Y1.4)</i>	Sistem dan besarnya gaji Fasilitas yang diberikan	
Kinerja Karyawan (Y)	<i>Kualitas Kerja (Y2.1)</i>	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu perusahaan	Mathis dan Jackson (1996)
	<i>Kuantitas Kerja (Y2.2)</i>	Melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	
	<i>Ketepatan Waktu (Y2.3)</i>	Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan	

3.8 Teknik Analisa Data

Analisa data menggunakan model *Partial Least Square* (PLS) yang dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana dasar teori pada perancangan model lemah dan indikator yang tersedia tidak memenuhi model

pengukuran reflektif. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmatori teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian preposisi hal ini sesuai yang disebutkan oleh Ghozali dalam Sani (2013:94).

Dalam analisis dengan PLS ada dua hal yang dilakukan. Pertama, menilai *outer model* atau *measurement model* adalah penilaian terhadap reliabilitas dan validitas variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai *outer model*, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite validity*. Kedua, menilai *inner model* atau struktural model. Pengujian *inner model* atau struktural model dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-Square dari model penelitian.



3.8.1 Outer Model

-Convergent Validity

- a) Nilai outer Loading > 0,7
 b) Nilai Communality > 0,5
 c) Nilai AVE > 0,5
- } VALID

Konversi diagram jalur ke model struktural

$$Y1 = \gamma_2 X1 + z1$$

$$Y2 = \gamma_1 X1 + \beta_1 Y1 + z2$$

Konversi diagram jalur ke model pengukuran

-Variabel Motivasi (Reflektif)

$$X1.1 = \lambda_1 X1 + \delta 1.1$$

$$X1.2 = \lambda_2 X1 + \delta 1.2$$

$$X1.3 = \lambda_3 X1 + \delta 1.3$$

-Variabel Kepuasan Kerja (Formatif)

$$Y1.1 = \gamma_1 X1 + \gamma_2 + \zeta 1.1$$

$$Y1.2 = \gamma_2 X1 + \gamma_2 + \zeta 1.2$$

$$Y1.3 = \gamma_3 X1 + \gamma_2 + \zeta 1.3$$

$$Y1.4 = \gamma_4 X1 + \gamma_2 + \zeta 1.4$$

$$Y1.5 = \gamma_5 X1 + \gamma_2 + \zeta 1.5$$

-Variabel Kinerja (Reflektif)

$$Y2.1 = \lambda_9 X1 + \gamma_2 + \zeta 2.1$$

$$Y2.2 = \lambda_{10} X1 + \gamma_2 + \zeta 2.2$$

$$Y2.3 = \lambda_{11} X1 + \gamma_2 + \zeta 2.3$$

3.8.2 Evaluasi Model

Model pengukuran atau *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya dan *composite reliability* untuk keseluruhan indikator. Sedangkan *outer model* dengan indikator

formatif dievaluasi berdasarkan pada *substantive contentnya* yaitu dengan membandingkan besarnya *relative weight* dan melihat signifikansi dari ukuran *weight* tersebut.

Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat presentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten independen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*.

a). Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model, dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan

- *Convergent validity*

Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

- *Discriminant validity*

Pengukuran indikator refleksif berdasarkan *cross loading* dengan variabel latennya. Bilamana nilai *cross loading* setiap indikator pada variabel bersangkutan terbesar dibandingkan dengan *cross loading* pada variabel laten lainnya maka dikatakan valid. Metode lain dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar korelasi lainnya dalam model, jika *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki

discriminant validity yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50.

$$AVE = \frac{\Sigma \lambda_1^2}{\Sigma \lambda_1^2 + \Sigma^1 var(\epsilon_i)}$$

- *Composite reliability* (pc)

Kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reliabilitas komposit yang baik jika memiliki *composite reliability* ≥ 0.7 , walaupun bukan merupakan standar absolut.

$$pc = \frac{(\Sigma \lambda)^2}{(\Sigma \lambda)^2 + \Sigma_1 var(s_i)}$$

Oleh karena semua variabel latent dalam skripsi ini menggunakan pengukuran model indikator formatif, yang diasumsikan bahwa antar indikator tidak saling berkorelasi maka ukuran reliabilitas internal konsistensi dan validasi diperlukan. Jadi untuk menguji validitas dan reabilitas variabel latent, peneliti hanya menekankan pada *nimological* dan atau *criterion related validity*.

b). Inner Model

Goodness of Fit Model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*; sebaliknya jika nilai Q-square ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Perhitungan Q-square dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

Dimana $R_1^2, R_2^2 \dots R_p^2$ adalah R-square variabel endogen dalam model persamaan.

c). Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode re-sampling bootstrap yang dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Statistik uji yang digunakan adalah t statistik dan uji t. dengan demikian asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar (direkomendasikan sampel minimum 30).

3.8.3 Asumsi PLS

Asumsi pada PLS hanya berkait dengan pemodelan persamaan struktural, dan tidak terkait dengan pengujian hipotesis, yaitu:

1. Hubungan antara variabel laten dalam *inner model* adalah linier dan adiktif
2. Model struktural bersifat rekrusif.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Kebijakan pemerintah dalam upaya menghemat anggaran subsidi energi, akhirnya melahirkan keputusan untuk mengkonversi penggunaan minyak tanah menjadi pemakaian gas elpiji. Harga minyak tanah tidak lagi mendapat subsidi, sehingga kenaikan harganya mencapai 100%. Kemudian pemerintah mengajak masyarakat untuk menggunakan gas elpiji yang kala itu diberikan sebuah kompor gas dan tabung gas 3 kilogram dengan cuma-cuma. Setelah awalnya mendapat banyak tantangan dan protes atas kebijakan tersebut, akhirnya sesudah berlangsung beberapa tahun, nampaknya kebijakan tersebut dapat dikatakan berhasil.

Masyarakat Indonesia akhirnya sudah mulai terbiasa menggunakan gas elpiji untuk melakukan aktivitas mereka terkait dengan urusan dapur. Memang pada awalnya, sebagian besar masyarakat Indonesia merasa takut untuk menggunakan gas elpiji untuk memasak, karena resiko fatal yang bisa ditimbulkan jika melakukan kesalahan, misalnya kompor meledak dan kebakaran.

Namun, seiring perjalanan waktu, masyarakat Indonesia mulai belajar bagaimana caranya menggunakan gas elpiji dengan benar, sehingga dapat meminimalkan resiko yang ditimbulkan. Semakin luasnya masyarakat yang sudah terbiasa memasak menggunakan gas elpiji, menjadikan bisnis menjual gas elpiji memiliki prospek yang cukup bagus, terutama tabung gas yang isi 3 kilogram.

Gas elpiji, dalam bahasa Inggris disebut LPG (*Liquied Petroleum Gas*) merupakan gas alam yang disimpan dalam sebuah tabung logam dalam wujud cairan. Ketika cairan gas tersebut keluar dari tabung, maka dengan cepat akan berubah menjadi api untuk keperluan memasak. Dalam pendistribusian gas elpiji ke masyarakat, sepenuhnya dilakukan oleh Pertamina dengan sistem *close loopsupply chain*, yaitu suatu aliran produk mulai dari konsumen, kembali ke pabrik untuk diproses ulang kemudian kembali lagi ke konsumen sebagai barang baru. Dalam alur distribusi LPG 3 kilogram, yang pertama adalah berasal dari Depot LPG (di Indonesia ada sekitar 15 Depot LPG tersebar di 5 region).

Kemudian dari Depot LPG, jalur berikutnya disebut SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bul Elpiji) yang dikelola oleh Pertamina dan pihak swasta, kemudian setelah itu paket elpiji diterima oleh agen elpiji (di Indonesia saat ini ada sekitar 1.500 agen elpiji) dan selanjutnya sebagai ujung tombaknya disebut agen atau pangkalan elpiji. Sub agen elpiji inilah yang berhubungan langsung dengan pengecer, warung atau juga konsumen.

PT. Gas Hijau Mulia adalah perusahaan swasta yang bekerjasama dengan Pertamina yang dalam hal ini bertindak sebagai agen untuk mendistribusikan LPG di wilayah Kecamatan Mojowarno Kabupaten Jombang.

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Gas Hijau Mulia

Pada tahun 2011 Dwi Hariono mendirikan CV. Gas Hijau sebagai agen LPG di Kabupaten Jombang. Pada awal pendiriannya CV. Gas Hijau hanya mendistribusikan LPG 3 kg, tapi seiring berjalannya waktu kemudian juga

mendistribusikan LPG 12 kg dan 50 kg. selain agen LPG, CV. Gas Hijau juga memiliki SPBU yang tidak jauh dari lokasi gedung LPG.

Akhirnya pada tahun 2016 Bapak Dwi Hariono mendaftarkan untuk pengajuan menjadi Perseroan Terbatas. Setelah itu nama CV. Gas Hijau berubah menjadi PT. Gas Hijau Mulia dengan nomor izin AP 51.1.342. PT. Gas Hijau Mulia beralamat di Jalan Merdeka 195 Mojowarno-Jombang-Jawa Timur.

4.1.1.2 Visi dan Misi PT Gas Hijau Mulia

Visi

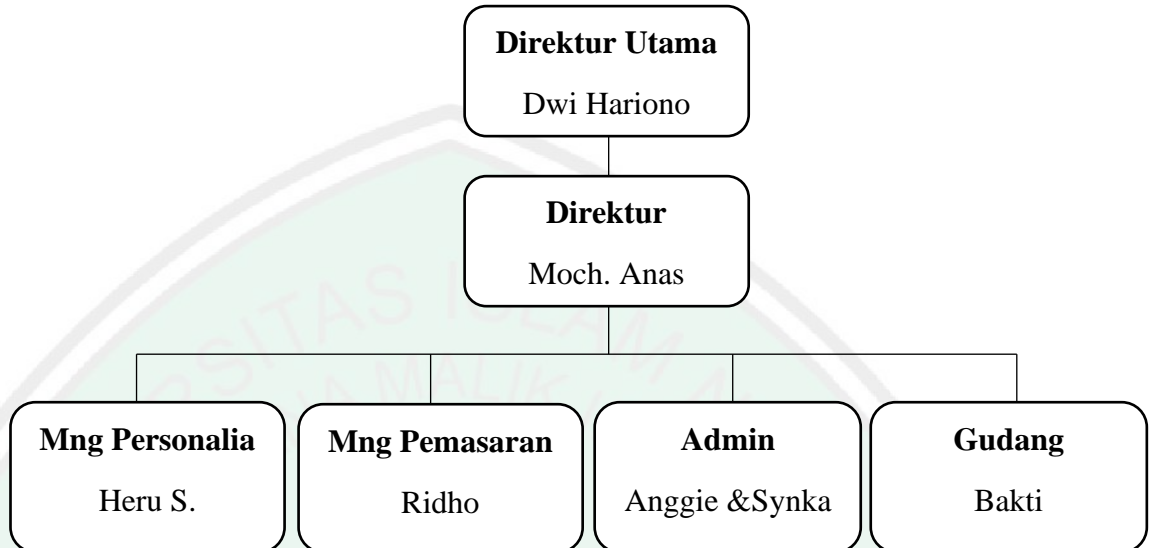
Menjadi perusahaan yang unggul dan tangguh dalam bidang perdagangan gas dan peralatan yang dibutuhkan dalam industri dan pembangunan di Indonesia serta mampu menghadapi persaingan global.

Misi

Bekerja keras menciptakan peluang dan pertumbuhan untuk menjadi perusahaan yang terbaik. Mengutamakan mutu dan pelayanan demi kepuasan pelanggan menjadi mitra usaha yang andal dan terpercaya. Menjadi tempat untuk berprestasi dan mengembangkan diri bagi karyawan. Menjadi aset yang berharga dan membanggakan bagi masyarakat, bangsa, dan negara.

4.1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Gas Hijau Mulia



4.1.1.4 Waktu Kerja

Pembagian waktu kerja karyawan di PT Gas Hijau Mulia dibagi menjadi 2 kriteria, yaitu waktu kerja biasa (*non shift*) dan waktu kerja sistem bergilir (*shift*) PT Gas Hijau Mulia Jombang Jawa Timur memberlakukan sistem kerja 8 jam per hari, 8 jam yang dimaksud belum termasuk jam istirahat dengan kata lain 9 jam kerja dengan 1 jam istirahat setiap hari kerjanya. Pada saat jam istirahat masing-masing jam kerja dimanfaatkan untuk pemberian asupan gizi dan beribadah. Adapun rincian waktu kerja, sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jam kerja dan jam istirahat karyawan PT Gas Hijau Mulia Jombang pada hari senin-sabtu

Tabel 4.1

Tabel Waktu Jam Kerja dan Istirahat

No	Posisi Karyawan	Jam Kerja	Jam Istirahat
1	Staff perusahaan Jam kerja aktif	07.00-16.00 WIB	11.30-12.15 WIB
2	Bagian SPBU		
	a. <i>Shift</i> pendek I	07.00-15.00 WIB	11.30-12.15 WIB
	b. <i>Shift</i> pendek II	15.00-23.00 WIB	18.00-18.45 WIB
	c. <i>Shift</i> pendek III	23.00-07.00 WIB	03.00-03.45 WIB

Sumber: PT Gas Hijau Mulia Jombang Jawa Timur

4.1.1.5 Jumlah Karyawan

PT Gas Hijau Mulia Jombang memiliki karyawan sebanyak 33 orang yang terbagi dalam beberapa macam tugas kerja. Karyawan PT Gas Hijau Mulia Jombang terbagi menjadi 4 kualifikasi jenjang pendidikan. Setiap jenjang pendidikan menentukan setiap status jabatan yang dipegangi oleh masing-masing karyawan.

Jenjang pendidikan tersebut yaitu:

- 1) Pendidikan S1
- 2) Pendidikan SMA/SMK
- 3) SMP
- 4) SD

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Dari responden sebanyak 33, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat di lampiran 4.

Responden berdasarkan jenis kelamin dijelaskan dengan tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	31	93.9%
Perempuan	2	6.1%
Total	33	100%

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 31 orang atau 93.9%, sedangkan sebanyak 2 atau 6.1% adalah perempuan. Hal ini mengindikasikan paling banyak yang menjabat sebagai pegawai adalah laki-laki. Laki-laki sangat cocok bekerja di bidang ini karena perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang bahan bakar sehingga membutuhkan ketegasan dan tenaga laki-laki yang kuat. Namun demikian tidak berarti bahwa perempuan tidak cocok dengan pekerjaan di perusahaan ini. Perempuan pun bisa tegas, teliti dan mempunyai tenaga yang kuat seperti laki-laki.

Responden berdasarkan usia dijelaskan dengan tabel berikut ini:

Tabel 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
18-25 thn	12	36.4%
26-33 thn	10	30.3%
34-41 thn	6	18.2%
42-50 thn	3	9.1%
>50 thn	2	6.1%
Total	33	100%

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai usia 18-25 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 36.4%. responden berusia 26-33 tahun sebanyak 10 orang atau 30.3% yang tidak berbeda jauh dengan responden usia 34-41 tahun sebanyak 6 orang atau 18.2%. responden berusia 42-50 tahun sebanyak 3 orang atau 9.1% dan sisanya yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang atau 6.1%. Secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa para pegawai di PT Gas Hijau Mulia berada pada usia produktif dan masih dapat ditingkatkan kinerjanya.

Responden berdasarkan masa kerja dijelaskan dengan tabel berikut ini:

Tabel 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 tahun	4	12.1%
2 tahun	8	24.2%
3 tahun	2	6.1%
4 tahun	4	12.1%
5 tahun	3	9.1%
6 tahun	12	36.4%
Total	33	100%

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mempunyai masa kerja selama 6 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau

36.4%. Responden masa kerja 1 tahun sebanyak 4 orang atau 12.1% kemudian responden yang memiliki masa kerja 2 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 24.2%, kemudian responden dengan masa kerja 3 tahun hanya terdapat 2 orang atau 6.1%. Responden dengan masa kerja 4 tahun terdapat 4 orang atau 12.1%, sedangkan responden dengan masa kerja 5 tahun terdapat 3 orang atau 9.1%.

Responden berdasarkan pendidikan dijelaskan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presntase (%)
SD	4	12.1%
SMP	7	21.2%
SMA/SMK	21	63.6%
S1	1	3.0%
Total	33	100%

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian berpendidikan sebagai SMA/SMK yaitu sebanyak 21 orang atau 63.6%. hal ini mengindikasikan bahwa sebagai karyawan di PT Gas Hijau Mulia mayoritas berpendidikan SMA/SMK.

4.1.3 Deskripsi Vasiabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistka deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel Motivasi (X), Kepuasan Kerja (Y1), dan Kinerja (Y2). Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

Berikut dasar interpretasi skor ditunjukkan pada tabel 4.6. (Riduwan dan Koncoro, 2007).

Dalam deskripsi variabel penelitian ini, kami menghapus item yang tidak digunakan lagi atau yang nilainya dalam penghitungan *Partial Least Square* (PLS) kurang dari nilai yang telah ditentukan.

Tabel 4.6
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 Koncoro (2007).

4.1.3.1 Variabel Motivasi (X)

Motivasi dalam penelitian ini dibentuk oleh 2 indikator yaitu: (1) motivasi intrinsik, (2) motivasi ekstrinsik.

Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai berbagai kemampuan yang berkaitan dengan berbagai aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel motivasi disajikan dalam tabel 4.7.

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Motivasi

Item	Jawaban Responden										Rata-rata skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	0	0	4	12.1	12	36.4	17	51.5	4.39
X1.2	0	0	1	3.0	9	27.3	15	25.5	8	24.2	3.91
X1.3	0	0	4	12.1	8	24.2	13	39.4	8	24.2	3.76
X1.4	0	0	3	9.1	3	9.1	15	45.4	12	36.4	4.09
X1.6	0	0	3	9.1	13	39.4	12	36.4	5	15.2	3.58
X1.8	0	0	2	6.1	12	36.4	10	30.3	9	27.3	3.79
X2.1	1	3.0	0	0	6	18.2	17	51.5	9	27.3	4.00
X2.3	1	3.0	2	6.1	3	9.1	17	51.5	10	30.3	4.00
X2.4	1	3.0	1	3.0	5	15.2	16	48.5	10	30.3	4.00
X2.5	0	0	0	0	3	9.1	19	57.6	11	33.3	4.24
X2.6	0	0	1	3.0	4	12.1	19	57.6	9	27.3	4.09
X2.7	0	0	2	6.1	2	6.1	17	51.5	12	3.4	4.18
X2.11	1	3.0	1	3.0	7	21.2	16	48.5	8	24.2	3.88
Variabel Motivasi											4.02

Sumber: data diolah

Dari tabel 4.7. diatas, dari 33 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel motivasi dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 4.02 terletak antara skor 4 (S) dan skor 5 (SS). Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh indikator pada variabel motivasi.

Terlihat pula pada indikator motivasi intrinsik yang dijabarkan dalam item tanggung jawab yang diberikan terhadap karyawan (X1.5), untuk mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang atau 57.6%, sebanyak 11 orang atau 33.3% menjawab setuju, sebanyak 3 orang atau 9.1% menjawab netral. Untuk item pengembangan potensi (X1.1), mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang atau 51.5%, sebanyak 12 orang atau 36.4% menjawab setuju, sebanyak 4 orang atau 12.1% memberikan jawaban netral, kemudian tidak ada respondenpun yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Ditinjau

dari rata-rata skor bahwa indikator motivasi kerja dengan pengembangan potensi (X1.1) mempunyai rata-rata sebesar 4.39 atau berada pada kategori tinggi. Untuk item kesesuaian pengembangan potensi (X1.2), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 45.5%, sebanyak 17 orang atau 51.5% menjawab sangat setuju, sebanyak 4 orang atau 12.1% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 3.0% menjawab tidak setuju, kemudian tidak ada respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Untuk item X1.2 rata-rata sebesar 3.91 atau berada pada kategori tinggi.

Untuk item pengadaan penghargaan (X1.3), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 orang atau 39.4%, sebanyak 8 orang atau 24.2% menjawab sangat setuju dan netral, sebanyak 4 orang atau 12.1% menjawab tidak setuju, kemudian tidak ada respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Untuk item X1.3 rata-rata sebesar 3.76 atau berada pada kategori tinggi. Untuk item keadilan penghargaan (X1.4), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 15 orang atau 45.5%, sebanyak 12 orang atau 36.4% menjawab sangat setuju, sebanyak 3 orang atau 9.1% menjawab netral dan tidak setuju, kemudian tidak ada respondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Untuk item X1.4 rata-rata 4.09 atau berada pada kategori tinggi. Untuk item kesempatan promosi (X1.6), mayoritas responden menjawab netral sebanyak 13 orang atau 39.4%, sebanyak 12 orang atau 36.4% menjawab setuju, sebanyak 5 orang atau 15.2% menjawab sangat setuju, sebanyak 3 orang atau 9.1 menjawab tidak setuju, kemudian tidak ada korespondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Untuk item X1.6 rata-rata 3.58 atau berada pada kategori tinggi.

Untuk item kesesuaian keterampilan (X1.8), mayoritas responden menjawab netral sebanyak 12 orang atau 36.4%, sebanyak 10 orang atau 30.3% menjawab setuju, sebanyak 9 orang atau 27.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang atau 6.1% menjawab tidak setuju, kemudian tidak ada korespondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Untuk item X1.8 rata-rata 3.79 atau berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini indikator motivasi intrinsik dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator motivasi ekstrinsik yang dijabarkan dalam item kesesuaian gaji dengan pekerjaan (X2.1), untuk mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 51.5%, sebanyak 9 orang atau 27.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 6 orang atau 18.2% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 3.0% menjawab sangat tidak setuju, kemudian tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor X2.1 mempunyai rata-rata sebesar 4.00 atau berada pada kategori tinggi.

Untuk item pemberian jaminan sosial (X2.3), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 51.5%, sebanyak 10 orang atau 30.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 3 orang atau 9.1% menjawab netral, sebanyak 2 orang atau 6.1% menjawab tidak setuju dan 1 orang atau 3.0% menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari skor rata-rata X2.3 sebesar 4.00 atau berada pada kategori tinggi. Untuk item keadilan jaminan sosial (X2.4), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 48.5%, sebanyak 10 orang atau 30.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang atau 15.2% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 3.0% menjawab tidak setuju dan 1 orang atau 3.0% menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor X2.4 sebesar 4.00 atau berada pada

kategori tinggi. Untuk item lingkungan kerja (X2.5) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 57.6%, sebanyak 11 orang atau 33.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 3 orang atau 9.1% menjawab netral, kemudian tidak ada korespondenpun yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor X2.5 sebesar 4.24 atau berada pada kategori tinggi.

Untuk item fasilitas kerja (X2.6), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 57.6%, sebanyak 9 orang atau 27.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 4 orang atau 12.1% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 3.0% menjawab tidak setuju, kemudian tidak ada korespondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor X2.6 sebesar 4.09 atau berada pada kategori tinggi. Untuk item keamanan kerja (X2.7), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 51.5%, sebanyak 12 orang atau 36.4% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang atau 6.1% menjawab netral dan tidak setuju, kemudian tidak ada koresponden yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor X2.7 sebesar 4.18 atau berada pada kategori tinggi.

Untuk item izin tidak masuk kerja (X2.11), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 48.5%, sebanyak 8 orang atau 24.2% menjawab sangat setuju, sebanyak 7 orang atau 21.2% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 3.0% menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor X2.11 sebesar 3.88 atau berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini indikator motivasi ekstrinsik dipersepsikan baik oleh responden.

Dari pemaparan pada tabel 4.7 di atas tampak bahwa indikator motivasi intrinsik yang dijabarkan dalam item pengembangan potensi (X1.1) dan item

lingkungan kerja (X2.5) yaitu kepuasan intrinsik dan ekstrinsik adalah indikator yang dipersepsikan paling tinggi pada motivasi. Artinya motivasi sangat dirasakan terutama terkait dengan pengembangan potensi karyawan dalam perusahaan. Di sisi lain, item X1.6 yaitu item kesempatan promosi dirasakan paling rendah untuk melihat motivasi. Artinya dari ke 13 item motivasi, kesempatan promosi dirasakan paling rendah untuk mengukur motivasi, meskipun dari skor rata-rata dalam kategori baik.

4.1.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 4 indikator yaitu: (1) Finansial, (2) Fisik, (3) Sosial, (4) Psikologik.

Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai berbagai kemampuan yang berkaitan dengan berbagai aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel kepuasan kerja disajikan dalam Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Item	Jawaban Responden										Rata-rata skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	2	6.1	3	9.1	16	48.5	12	36.4	4.15
Y1.3	0	0	3	9.1	6	18.2	14	42.4	10	30.3	3.94
Y1.4	0	0	2	6.1	6	18.2	20	60.6	5	15.2	3.85
Y1.7	0	0	0	0	5	15.2	19	57.6	9	27.3	4.12
Y1.8	0	0	0	0	5	15.2	20	60.6	8	24.2	4.09
Y1.9	0	0	1	3.0	5	15.2	16	48.5	11	33.3	4.12
Y1.10	0	0	1	3.0	8	24.2	16	48.5	8	24.2	3.94
Y1.11	0	0	1	3.0	6	18.2	17	51.5	9	27.3	4.03
Y1.12	0	0	1	3.0	12	36.4	11	33.3	9	27.3	3.85
Variabel Komitmen Organisasional											3.87

Sumber: data diolah

Dari tabel 4.8. di atas, dari 33 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kepuasan kerja dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 3.87 terletak antara skor 4 (S) dan skor 5 (SS). Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh indikator pada variabel kepuasan kerja.

Terlihat pula pada indikator kepuasan finansial yang dijabarkan dalam item sistem dan besarnya gaji (Y1.1), untuk mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 48.5%, sebanyak 12 orang atau 36.4% menjawab sangat setuju, sebanyak 3 orang atau 9.1% menjawab netral, sebanyak 2 orang atau 6.1% menjawab tidak setuju, kemudian tidak seorang respondenpun menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor Y1.1 mempunyai rata-rata sebesar 4.15 atau berada pada kateori tinggi. Untuk item fasilitas yang diberikan (Y1.3), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 14 orang atau 42.4%, sebanyak 10 orang atau 30.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 6 orang atau 18.2% menjawab netral, sebanyak 3 orang atau 9.1% menjawab tidak setuju, kemudian

tidak ada korespondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor Y1.3 sebesar 3.94 atau berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini indikator kepuasan secara finansial dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator kepuasan secara fisik yang dijabarkan dalam item perlengkapan kerja (Y1.4), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 60.6%, sebanyak 6 orang atau 18.2% menjawab netral, sebanyak 5 orang atau 15.2% menjawab sangat setuju, sebanyak 2 orang atau 6.1% menjawab tidak setuju, kemudian tidak ada korespondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor Y1.4 mempunyai rata-rata sebesar 3.85 atau berada pada kategori tinggi.

Untuk item interaksi sosial baik dengan karya sesama karyawan (Y1.7) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 57.6%, sebanyak 9 orang atau 27.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang atau 15.2% memberikan jawaban netral, kemudian tidak ada koresponden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor bahwa item (Y1.7) mempunyai rata-rata sebesar 4.12 atau berada pada kategori tinggi. Untuk item lingkungan kerja nyaman (Y1.8), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 60.6%, sebanyak 8 orang atau 24.2% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang atau 15.2% menjawab netral, kemudian tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor Y1.8 sebesar 4.09 atau berada pada kategori tinggi. Untuk item interaksi sosial baik dengan atasan (Y1.9), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 48.5%, sebanyak 11 orang atau 33.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 5 orang atau 15.2% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 3.0%

menjawab tidak setuju, kemudian tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor Y1.9 sebesar 4.12 atau berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini indikator kepuasan sosial dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator kepuasan psikologik yang dijabarkan dalam item minat pekerjaan (Y1.10), untuk mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang atau 48.5%, sebanyak 8 orang atau 24.2% menjawab sangat setuju dan netral, sebanyak 1 orang atau 3.0% menjawab tidak setuju, kemudian tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor Y1.10 mempunyai rata-rata sebesar 3.94 atau berada pada kategori tinggi. Untuk item ketentraman dalam bekerja (Y1.11) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang atau 51.5%, sebanyak 9 orang atau 27.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 6 orang atau 18.2% memberikan jawaban netral, sebanyak 1 orang atau 3.0% menjawab tidak setuju, kemudian tidak ada koresponden yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor bahwa item (Y1.11) mempunyai rata-rata sebesar 4.03 atau berada pada kategori tinggi. Untuk item bakat dan keterampilan (Y1.12), mayoritas responden menjawab netral sebanyak 12 orang atau 36.4%, sebanyak 11 orang atau 33.3% menjawab setuju, sebanyak 9 orang atau 27.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 1 orang atau 3.0% menjawab tidak setuju, kemudian tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor Y1.12 sebesar 3.85 atau berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini indikator kepuasan psikologik dipersepsikan baik oleh responden.

Dari pemaparan pada tabel 4.8 di atas tampak bahwa item Y1.1 yaitu sistem dan besarnya gaji adalah item yang dipersepsikan paling tinggi pada kepuasan kerja. Di sisi lain, item Y1.3 yaitu fasilitas kerja paling rendah untuk

melihat kepuasan kerja. Artinya dari ke 9 item kepuasan kerja, kepuasan sosial dirasakan paling rendah untuk mengukur kepuasan kerja, meskipun dari skor rata-rata dalam kategori baik.

4.1.3.3 Variabel Kinerja (Y2)

Kinerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 3 indikator yaitu: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu.

Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu pemberian skor terhadap persepsi responden mengenai berbagai kemampuan yang berkaitan dengan berbagai aspek yang ditunjukkan oleh masing-masing indikator. Secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel kinerja disajikan dalam Tabel 4.9

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Kerja

Item	Jawaban Responden										Rata-rata skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	
Y2.1	0	0	1	3.0	4	12.1	16	48.5	12	36.4	4.18
Y2.2	0	0	1	3.0	4	12.1	18	54.5	10	30.3	4.12
Y2.3	0	0	0	0	4	12.1	20	60.6	9	27.3	4.15
Variabel Kinerja											4.15

Sumber: data diolah

Dari tabel 4.9 di atas, dari 33 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel kinerja dipersepsikan sangat baik oleh responden. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 4.3 terletak antara skor 4 (S) dan skor 5 (SS). Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh item dari indikator pada variabel kinerja.

Terlihat pula pada indikator kinerja kualitas yang dijabarkan dalam item menyelesaikan sesuai dengan standart (Y2.1), untuk mayoritas responden menjawab sangat setuju, sebanyak 4 orang atau 12.1% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 3.0% menjawab tidak setuju, kemudian tidak seseorang respondenpun menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor Y2.1 mempunyai rata-rata sebesar 4.18 atau berada pada kategori sangat tinggi. Dalam hal ini indikator kualitas dipersepsikan sangat baik oleh responden. Untuk item melaksanakan pekerjaan sesuai target (Y2.2) mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang atau 54.5%, sebanyak 10 orang atau 30.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 4 orang atau 12.1% menjawab netral, sebanyak 1 orang atau 3.0% menjawab tidak setuju, kemudian tidak ada korespondenpun yang menjawab sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor bahwa item melaksanakan pekerjaan sesuai target (Y2.2) mempunyai rata-rata sebesar 4.12

atau berada pada kategori sangat tinggi. Dalam hal ini indikator kuantitas kerja dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Untuk item menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan (Y2.3), mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 60.6%, sebanyak 9 orang atau 27.3% menjawab sangat setuju, sebanyak 4 orang atau 12.1% menjawab netral, kemudian tidak seorangpun menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Ditinjau dari rata-rata skor Y2.3 sebesar 4.15 atau berada pada kategori tinggi. Dalam hal ini indikator ketepatan waktu kerja dipersepsikan sangat baik oleh responden.

Dari pemaparan pada tabel 4.9 di atas tampak bahwa item menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu perusahaan (Y2.1) yaitu kualitas kerja adalah indikator yang dipersepsikan paling tinggi pada kinerja. Artinya kinerja sangat dirasakan terutama dengan kualitas pekerjaan yang baik dan bagus. Di sisi lain, item melaksanakan pekerjaan sesuai target (Y1.4) yaitu kuantitas dirasakan paling rendah untuk melihat kinerja. Artinya dari ke 3 item kinerja, kuantitas kerja dirasakan paling rendah untuk mengukur kinerja, meskipun dari skor rata-rata dalam kategori sangat baik.

4.1.4 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan PLS

Berikut ini disajikan hasil evaluasi model empirik penelitian. Pengujian meliputi Uji Sobel, pengujian asumsi linieritas, model struktural (*Inner model*) dan pengujian terhadap hipotesis model struktural (*outer model*).

4.1.4.1 Pengujian Asumsi Linearitas

Pengujian linearitas hubungan antar variabel pada penelitian ini menggunakan *Curve Estimation* dan hasilnya ditunjukkan pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Keterangan
X→Y	0.164	Linier
Z→Y	0.122	Linier

Sumber: data diolah 2017

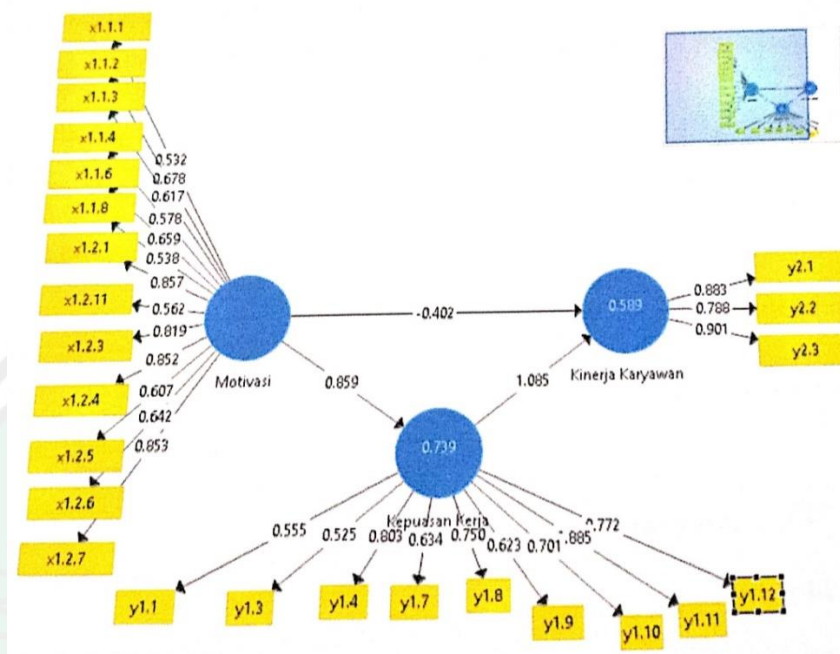
Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai sig > 0,05 sehingga asumsi linieritas terpenuhi.

4.1.4.2 Evaluasi *Outer Model*

4.1.4.2.1 *Discriminant Validity* menggunakan nilai *cross loading*

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian menggunakan nilai *cross loading* dengan tujuan memeriksa apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Pengujian *discriminant validity* diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian *Discriminant Validity*



Dari gambar 4.1 dapat dilihat bahwa jika nilai *koefisien jalur* setiap item dari indikator yang bersangkutan lebih besar dibandingkan dengan nilai 0.5, maka item dari setiap indikator dapat dinyatakan valid.

4.1.4.2.3 *Composite Reliability*

Composite reliability menguji nilai reliability antara indikator dari konstruk yang membentuknya. Hasil *composite reliability* dikatakan baik, jika nilainya di atas 0.70. Hasilnya pengujian *composite reliability* model pengukuran dapat disajikan pada Tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Composite Reliability

Varibel Penelitian	Composite Reliability	Hasil
Kepuasan Kerja	0.896	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.894	Reliabel
Motivasi	0.918	Reliabel

Sumber: data primer diolah

Hasil pengujian pada Tabel 4.13 diperoleh nilai *composite reliability* variabel kepuasan kerja sebesar 0.896, variabel kinerja karyawan sebesar 0.894, dan variabel motivasi sebesar 0.918. artinya ketiga variabel yang dianalisis mempunyai reliabilitas komposit yang baik, karena nilainya di atas 0.70. sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya dengan memeriksa *godness of fit* model dengan mengevaluasi inner model.

4.1.4.3 Hasil pengujian *Loading factor* (Outer Model)

Berikut ini disajikan pengujian outer model. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Dalam model PLS (*Partial Least Square*), *loading factor* untuk indikator refleksi adalah *outer loading* dan untuk indikator formatif adalah *outer weight*.

A. Faktor Pembentuk Motivasi

Variabel Motivasi diukur dengan indikator reflektif. Hasil *loading factor* indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja dapat dilihat di tabel 4.12. berikut.

Tabel 4.12
Loading Factor Pembentuk Variabel Motivasi (X)

Indikator	Item	Loading Factor
Pengembangan potensi	X1.1.1	0.632
Kesesuaian pengembangan potensi	X1.1.2	0.743
Pengadaan penghargaan	X1.1.3	0.722
Keadilan penghargaan	X1.1.4	0.657
Kesempatan promosi	X1.1.6	0.647
Kesesuaian keterampilan	X.1.1.8	0.450
Kesesuaian gaji dengan pekerjaan	X.1.2.1	0.851
Pemberian jaminan sosial	X.1.2.3	0.822
Keadilan jaminan sosial	X.1.2.4	0.858
Lingkungan kerja	X.1.2.5	0.642
Fasilitas kerja	X.1.2.6	0.571
Keamanan kerja	X.1.2.7	0.853
Izin tidak masuk kerja	X.1.2.11	0.701

Sumber: data diolah 2017

Measurement Model Motivasi (X)

Analisis deskriptif dan *loading factor* dilakukan untuk memahami perbandingan kondisi antara mean jawaban responden saat penelitian, sedangkan *loading factor* merupakan hasil temuan penelitian sebagai suatu fenomena konsep (Marmis, 2010).

Kepuasan kerja dibentuk dari 13 item dengan 13 indikator, yaitu pengembangan potensi, kesesuaian pengembangan potensi, pengadaan penghargaan, keadilan penghargaan, peran dan wewenang, kesempatan promosi, kesesuaian pendidikan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian gaji dan pekerjaan, dukungan teman kerja, pemberian jaminan sosial, keadilan jaminan sosial, lingkungan kerja, fasilitas kerja, keamanan kerja, pendidikan dan pelatihan, cuti, istirahat dan izin tidak masuk kerja. Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa kesembilan belas item tersebut signifikan membentuk kepuasan kerja dan

item X1.2.4 dari motivasi terhadap keadilan jaminan sosial menjadi indikator dominan. Berdasarkan Tabel 4.14 dan Gambar 4.2 nilai *loading factor* tertinggi 0.858 dan 0.853 diperoleh bahwa indikator motivasi terhadap keadilan jaminan sosial adalah indikator yang paling dominan membentuk variabel motivasi. Hal ini berarti bahwa yang paling utama merefleksikan motivasi diindikasikan oleh motivasi terhadap keadilan jaminan sosial hal ini dapat diartikan bahwa pegawai atau karyawan dalam PT Gas Hijau Mulia memiliki perasaan termotivasi dengan jaminan sosial yang diberikan atau sesuai dengan harapan para pegawai yang dibuktikan dengan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dibebankan selalu dikerjakan dengan baik dan tepat waktu. Menurut Lum *et.al* dalam Suwandi dan Indrianto (2009) kepuasan gaji dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan yang diharapkan. Item kuat yang lain untuk mengukur variabel motivasi adalah motivasi dengan keamanan kerja yang menyatakan bahwa pekerjaannya sangat aman dengan nilai *loading factor* sebesar 0.853 kemudian item yang menyatakan bahwa kesesuaian gaji dengan pekerjaan mendapatkan nilai *loading factor* sebesar 0.851. Indikator motivasi dengan kesesuaian pengembangan potensi mendapatkan nilai *loading factor* sebesar 0.743. Indikator motivasi dengan pengadaan penghargaan mendapatkan nilai *loading factor* sebesar 0.722. Indikator motivasi dengan izin tidak masuk kerja dan keadilan penghargaan mendapatkan nilai *loading factor* sebesar 0.701 dan 0.657. Indikator motivasi dengan kesempatan promosi dan lingkungan kerja mendapatkan nilai *loading factor* sebesar 0.647 dan 0.642. Indikator motivasi dengan pengembangan potensi dan fasilitas kerja mendapatkan nilai *loading*

factor sebesar 0.632 dan 0.571. Indikator motivasi dengan kesesuaian keterampilan mendapatkan nilai *loading factor* terendah sebesar 0.450.

Konsep penelitian ini dilihat dari *loading factor* menunjukkan indikator yang dominan membentuk variabel motivasi adalah keadilan jaminan sosial. Hal ini dapat diartikan bahwa faktor yang seharusnya diperhatikan untuk membentuk motivasi kerja adalah motivasi dengan keadilan jaminan sosial, yaitu berupa jaminan kesehatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.



B. Faktor Pembentuk Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan indikator reflektif. Hasil *loading factor* indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja dapat dilihat di Tabel 4.13. berikut.

Tabel 4.13
Loading Factor Pembentuk Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Item	Loading Factor
Finansial	Y1.1	0.840
	Y1.3	0.803
Fisik	Y1.4	0.891
	Y1.7	0.777
	Y1.8	0.901
	Y1.9	0.611
	Y1.10	0.821
Psikologik	Y1.11	0.926
	Y1.12	0.864

Sumber: data diolah 2017

Measurement Model Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 4 indikator dengan 12 item, dimana ketiga indikator tersebut merupakan indikator yang membentuk variabel kepuasan kerja. Keempat indikator tersebut adalah finansial, fisik, sosial, dan psikologik.

Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa keempat indikator tersebut signifikan membentuk kepuasan kerja dan ditemukan bahwa kepuasan kerja psikologik menjadi indikator yang dominan membentuk variabel kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.15 dan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa nilai *loading factor* tertinggi diperoleh pada item Y1.11 yang merupakan item dari kepuasan kerja psikologik dengan nilai 0.925. Hal ini dapat diartikan bahwa

pegawai perusahaan ini merasa tenang ketika bekerja di PT Gas Hijau Mulia dan merasa bekerja di PT Gas Hijau Mulia merupakan pekerjaan yang memberikan kenyamanan, bekerja dengan senang dan tenang. Kemudian diikuti oleh item dari indikator kepuasan sosial yaitu lingkungan kerja yang nyaman mendapatkan nilai *loading factor* 0.901, kemudian kepuasan sosial dengan item interaksi sosial baik dengan atasan mendapat nilai *loading factor* terendah yaitu 0.165 dan 0.611.

Fenomena konsep penelitian dilihat dari nilai *loading factor* menunjukkan indikator dominan adalah merasa nyaman dengan lingkungan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa faktor yang seharusnya diperhatikan untuk membentuk kepuasan kerja adalah kepuasan sosial yaitu nyaman dengan lingkungan kerja. Untuk lebih meningkatkan kepuasan sosial maka perlu untuk lebih menekankan perasaan bahwasanya lingkungan kerja sangat nyaman untuk bekerja.

C. Faktor Pembentuk Kinerja

Variabel kinerja diukur dengan indikator reflektif. Hasil *loading factor* indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja dapat dilihat di Tabel 4.14. berikut.

Tabel 4.14
Loading Factor Pembentuk Variabel Kinerja

Indikator	Item	Loading Factor
Kualitas	Y2.1	0.883
Kuantitas	Y2.2	0.788
Ketepatan waktu	Y2.3	0.901

Sumber: data diolah 2017

Measurement Model Variabel Kinerja (Y2)

Kinerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 3 indikator dengan 3 item, dimana ketiga indikator tersebut merupakan indikator yang membentuk variabel kinerja. Ketiga indikator tersebut adalah kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

Temuan dari hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga indikator tersebut signifikan membentuk kinerja dan ditemukan bahwa item dari ketepatan waktu yaitu tidak pulang sebelum waktunya menjadi indikator yang dominan membentuk variabel kinerja dengan nilai *loading factor* tertinggi sebesar 0.814. Hal ini berarti bahwa yang paling utama merefleksikan kinerja diindikasikan oleh ketepatan waktu. Indikator ketepatan waktu yaitu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan mendapat nilai dengan nilai *loading factor* 0.814. Kuantitas yaitu hasil kerja sesuai target dengan nilai *loading factor* 0.631, indikator kualitas yaitu

menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan dengan nilai *loading factor* 0.768.

Konsep penelitian dilihat dari *loading factor* indikator yang dominan adalah ketepatan waktu. Ketepatan waktu menentukan kinerja dari pegawai yang menunjukkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan.

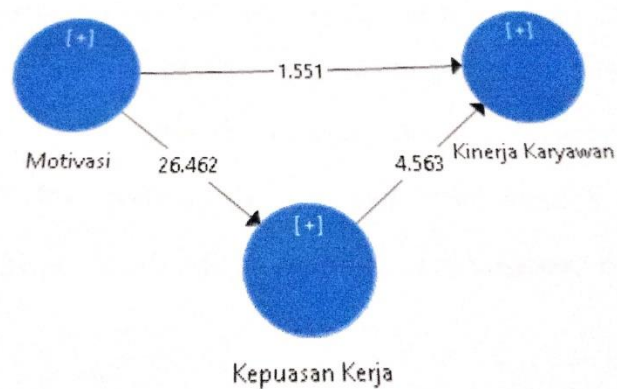
4.1.4.4 Hasil Pengujian Hipotesis (*Inner Model*)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (*t test*) pada masing-masing jalur pengaruh langsung. Hasil analisis secara lengkap terdapat dalam hasil analisis PLS, dapat dilihat pada lampiran 7. Tabel 4.15 menyajikan hasil analisis pengujian hipotesis secara langsung.

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel bebas	Variabel terikat	Koefisien jalur	p-value	Keterangan
Motivasi	Kepuasan Kerja	26.462	0.000	Signifikan
Motivasi	Kinerja	1.551	0.122	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	Kinerja	4.563	0.000	Signifikan

Hasil pengujian hipotesis jalur-jalur pengaruh langsung juga dapat dilihat pada gambar diagram jalur sebagai berikut.



Gambar 4.3
Diagram Jalur Model Struktural PLS

Hasil pengujian hipotesis yang disajikan berdasarkan Tabel 4.15 dan Gambar 4.3, dapat diketahui bahwa secara keseluruhan terdapat 3 jalur hubungan antar variabel yang diuji. Secara keseluruhan akan diuraikan penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis koefisien jalur *inner model* pada PLS pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai 26.462 dengan p-value 0.000 karena p-value < 5%, maka **terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis pertama, bahwa ada pengaruh secara langsung motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.**

2. Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis koefisien jalur *inner model* pada PLS pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai 1.551 dengan p-value 0.122 karena p-value > 5%, maka **terdapat cukup bukti empiris untuk menolak**

hipotesis kedua, bahwa tidak ada pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis koefisien jalur *inner model* pada PLS pengaruh langsung variabel motivasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai 4.563 dengan p-value 0.000 karena $p\text{-value} < 5\%$, maka **terdapat cukup bukti empiris untuk menerima hipotesis ketiga, bahwa ada pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.**

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis mediasi diperlukan untuk mendeteksi kedudukan variabel mediator dalam model. Pengujian tersebut dapat dilakukan dengan sobel test. Uji sobel test dilakukan dengan menggunakan *software free sobel test calculator for the significane of mediation versi 4.0*. Hasil uji sobel test disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.16
Hasil Sobel Test

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Nilai Koefisien Jalur	Standart Deviation
Motivasi	Kepuasan Kerja	0.859	0.033
Kepuasan Kerja	Kinerja	1.085	0.326

Sumber: data diolah 2017

Berdasarkan hasil analisis sobel test diperoleh nilai sobel test sebesar $3.301 > 1.96$, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja sebagai pemediasi motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga terdapat cukup bukti untuk **menerima** hipotetsis keempat **Kepuasan Kerja Pemediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.**

4.2 Pembahasan

Pada bagian ini akan dilakukan pembahasan yang ditujukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Selanjutnya akan dibahas penerimaan terhadap hipotesis penelitian disertai dengan dukungan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian disertai dengan penjelasan yang diperlukan dengan menggunakan metode PLS yang perhitungannya dilakukan dengan bantuan *software Smart PLS*, dan hasil koefisien jalur serta taraf signifikansinya. Secara keseluruhan pengujian hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

4.2.1 Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pembahasan mengenai pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Motivasi dalam penelitian ini terdapat 2 indikator yang dijabarkan ke dalam item pertanyaan yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik menunjukkan bahwa item dari indikator tersebut merupakan indikator yang baik bagi variabel motivasi. Dari nilai *loading factor* tertinggi 0.858 diperoleh dari item indikator motivasi ekstrinsik yang paling dominan membentuk motivasi.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam item-item pertanyaan dari beberapa indikator variabel kepuasan kerja. Indikator tersebut meliputi finansial, fisik, sosial, dan psikologik. Item yang dipersepsikan dengan baik adalah item dari kepuasan psikologik dengan nilai *loading factor* 0.925.

Berdasarkan model analisis jalur *inner model* menunjukkan bahwa motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Hasil ini dibuktikan dengan koefisien jalur sebesar 26.462 dengan p-value 0.000, yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur bertanda positif berarti hubungan kedua variabel ini positif artinya semakin tinggi tingkat motivasi semakin tinggi kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di dalam perusahaan. Hasil penelitian di lapangan mendukung Endo Wijaya (2010). Hasil penelitian yang diperoleh adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jadi

semakin termotivasi karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa termotivasi dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja. Keterkaitan motivasi dengan kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Yuri Rofhanda (2008) ditunjukkan oleh keadaan perusahaan dimana karyawan yang lebih termotivasikan cenderung lebih efektif daripada perusahaan-perusahaan dengan karyawan yang kurang termotivasikan. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Danim (2004:2) motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaki. Istilah motivasi setidaknya memuat tiga unsur esensial, yaitu (1) faktor pendorong atau pembangkit motif, baik internal maupun eksternal, (2) tujuan yang ingin dicapai, dan (3) strategi yang diberikan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan.

Di dalam Islam motivasi untuk bekerja adalah untuk mencapai kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah sosial, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga wakaf. Yang semula seseorang menjadi *yadu al-sufla* yakni tangan di bawah termotivasi untuk produktif agar dapat menjadi *yadu al-'ulya* yakni tangan di atas, yang semula menjadi *mustahiq* termotivasi agar menjadi *muzakki*. Seseorang yang bekerja hanya mencukupi untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk istri, anak, dan keluarga serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya. Karena memberi nafkah kepada mereka akan dihitung sebagai pahala pula, sekalipun merupakan kewajiban.

Bukhori:

حَدَّثَنَا مُسْلِمٌ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ عَدِيِّ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ يَزِيدَ سَمِعَ أَبَا مَسْعُودٍ الْبَدْرِيَّ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ نَفَقَةُ الرَّجُلِ عَلَى أَهْلِهِ صَدَقَةٌ

Nabi Muhammad bersabda: “Nafkahnya seseorang pada keluarganya adalah sedekah.”

(Matan lain: Muslim 1669, Turmudzi 1888, Ahmad 16463, Darimi 2549, Ahmad 16463, 16487, 21316, 2549)

Dalam Islam, seseorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya tetapi juga terbaik bagi orang lain. Karena hal ini, menjadi ukuran pribadi yang unggul sebagaimana dalam hadis berikut:

Muslim:

حَدَّثَنَا أَبُو بَكْرِ بْنُ أَبِي شَيْبَةَ وَابْنُ نُمَيْرٍ قَالَا حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ إِدْرِيسَ عَنْ رَبِيعَةَ بْنِ عُرْمَانَ عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ يَحْيَى بْنِ حَبَّانَ عَنِ الْأَعْرَجِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَيَّ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ اِخْرَصَ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعْنُ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَذَا وَكَذَا وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ

Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai dari pada mukmin yang lemah dan dalam segala hal selalu mengerjakan yang terbaik, raihlah apa yang dapat memberi manfaat bagimu, dan mintalah pertolongan kepada Allah, jangan lemah!

Kalau engkau tertimpa sesuatu maka jangan berkata: “kalau aku berbuat begini, pasti begini dan begitu,” tetapi katakanlah: “Allah swt telah menentukan dan menghendaki aku.” Berandai-andai adalah perbuatan setan. (Matan lain: Ibnu Majah 726, Ahmad 8436, 8473)

4.2.2 Pengaruh Langsung Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh secara langsung motivasi terhadap kepuasan kerja adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam penelitian ini terdapat 2 indikator yang dijabarkan ke dalam item pertanyaan yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, dari hasil pengujian *loading factor*, menunjukkan bahwa item dari indikator tersebut merupakan indikator yang baik bagi variabel motivasi. Dari nilai *loading factor* tertinggi 0.858 diperoleh dari item indikator motivasi ekstrinsik yang paling dominan membentuk motivasi kerja.

Kinerja dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam item-item pertanyaan dari beberapa indikator variabel kinerja. Indikator tersebut meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Item yang dipersepsikan dengan baik adalah item dari ketepatan waktu dengan nilai *loading factor* 0.814.

Pembahasan mengenai pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 1.551 yang berarti tidak signifikan, mengingat

koefisien jalur bertanda positif berarti hubungan kedua variabel ini positif artinya semakin tinggi tingkat motivasi semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil penelitian, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian di lapangan mendukung Runtuwene (2011) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah kabupaten minahasa selatan. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja karyawan secara langsung dan positif mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian Mougbu, Uju S dengan judul *the influence of motivation on employee performance: a study of some selected firms in anambra state*. Hasil perolehan analisis menunjukkan adanya hubungan yang hidup antara motivasi ekstrinsik dengan kinerja karyawan sementara tidak ada hubungan yang hidup antara motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan.

Islam sendiri memerintahkan umatnya untuk memiliki sebuah kinerja yang maksimal karena Allah SWT. Berfirman bahwa tidak akan mengubah nasib hamba-Nya kecuali ia berusaha dengan tenaganya sendiri. Seperti firman Allah SWT dalam surat Ar-Ra'd ayat 11:

11. bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

[767] Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan-amalannya. Dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah.

[768] Tuhan tidak akan merubah keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.

Berikut ini hadits yang diriwayatkan Bukhari (Diana, 2008):

الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى وَأَبْدَأْ بِمَنْ تَعُولُ وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ ظَهْرِ غَنَى وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللَّهُ وَمَنْ يَسْتَغْنِ يُغْنِهِ اللَّهُ وَعَنْ وَهَيْبٍ قَالَ أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِهَذَا (رواه بخارى)

Nabi Muhammad SAW bersabda: *“tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah, mulailah orang yang wajib menafkahi, sebaik-baiknya sedekah dari orang yang tidak mampu (di luar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (dari tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa yang mencari kecukupan maka akan dicukupi Allah.”* (HR. Bukhari).

Dari ayat dan hadits tersebut apabila dikaitkan dengan kinerja karyawan maka yang dimaksudkan ialah bekerja keras, menunjukkan sifat ini sangat penting untuk dibiasakan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan bekerja keras dan etos kerja yang tinggi kita akan dapat mendapat kesuksesan hidup di dunia dan akhirat. Caranya adalah dengan menjalankan sesuatu secara sungguh-sungguh, istiqamah, bersyukur dan tidak mudah menyerah.

4.2.3 Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan mengenai pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini terdapat 4 indikator yang dijabarkan ke dalam item pertanyaan yang terdiri dari kepuasan dengan finansial, kepuasan dengan fisik, kepuasan dengan sosial dan kepuasan dengan psikologik, dari hasil pengujian *loading factor*, menunjukkan bahwa item dari indikator tersebut merupakan indikator yang baik bagi variabel kepuasan kerja. Dari nilai *loading factor* tertinggi 0.925 diperoleh dari item indikator kepuasan dengan psikologik yang paling dominan membentuk kepuasan kerja.

Kinerja dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam item-item pertanyaan dari beberapa indikator variabel kinerja. Indikator tersebut meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Item yang dipersepsikan dengan baik adalah item dari ketepatan waktu dengan nilai *loading factor* 0.814.

Pembahasan mengenai pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur 4.563 yang berarti signifikan, mengingat koefisien jalur bertanda positif berarti hubungan kedua variabel ini positif artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja semakin tinggi kinerja karyawan.

Menurut Islam dalam sebuah ayat Al-Qur'an

يُظَلَّمُونَ لَا وَهُمْ أَعْمَلُهُمْ وَلِيُؤْفِقَهُمْ ۖ عَمِلُوا مِمَّا دَرَجَتْ وَلِكُلِّ

Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (Al Qur'an surat A-Ahqaaf ayat 19)

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

Bekerja menurut Islam adalah wajib hukumnya, Yusanto *et. al* (2002:160) menyatakan bahwa kemuliaan bekerja adalah sama dengan melakukan ibadah-ibadah yang lain misalnya: sholat. Orang yang sibuk bekerja akan mendapatkan kedudukan yang tinggi di sisi Allah. Selain memerintahkan bekerja, Islam juga memberikan tuntunan kepada setiap muslim agar bersikap profesional dalam segala jenis pekerjaannya. Profesionalisme dalam pandangan Islam dicirikan oleh tiga hal yaitu:

1. *Kafa'ah* yaitu adanya keahlian dan kecakapan dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, hal ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman.

2. *Hummatul 'Amal* yaitu memiliki semangat atau etos kerja yang tinggi, hal ini dapat diraih dengan menjadikan ibadah sebagai pendorong atau motivasi dalam bekerja.
3. *Amanah* yaitu terpercaya dan bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai tugas dan kewajiban serta tidak berkhianat terhadap jabatan yang didudukinya sifat ini dapat diperoleh dengan menjadikan tauhid sebagai unsur pendorong dan pengontrol utama tingkah laku, sikap amanah mutlak harus dimiliki seorang muslim karena setiap apa yang dilakukan di dunia ini pasti akan dimintai pertanggung jawaban di tingkat tertinggi di akhirat kelak.

Apa itu profesional? Dalam khasanah Islam mungkin bisa dikaitkan dengan padanan kata ikhsan. Setiap manusia, seperti diungkapkan Al Qur'an, diperintahkan untuk berbuat ikhsan agar dicintai Allah. Kata ikhsan sendiri merupakan salah satu penguat disamping kata iman dan islam. Dalam pengertian yang sederhana, ikhsan berarti beribadah kepada Allah seolah-olah ia melihat kita. Walaupun mungkin kita tidak bisa melihat-Nya, tetapi pada kenyataannya Allah menyaksikan setiap perbuatan desir kalbu kita. Ikhsan adalah perbuatan baik dalam pengertian sebaik mungkin atau secara optimal.

Menurut Nurcholis Madjid (1999:435), dari konteks hadits itu dapat disimpulkan bahwa ihsan berarti optimalisasi hasil kerja dengan jalan melakukan pekerjaan itu dengan sebaik mungkin, bahkan sesempurna mungkin. Penajaman pisau untuk menyembelih merupakan isyarat, efisiensi dan daya guna yang setinggi-tingginya. Allah sendiri mewajibkan ihsan atas segala sesuatu seperti

tercermin dalam Al-Qur'an, yang membuat baik, sebaik-baiknya segala sesuatu yang diciptakanNya.

4.2.4 Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pembahasan mengenai kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam item-item pertanyaan dari beberapa indikator variabel kepuasan kerja. Indikator tersebut meliputi kepuasan dengan finansial, kepuasan dengan fisik, kepuasan dengan sosial dan kepuasan dengan psikologik. Item yang dipersepsikan dengan baik adalah item dari kepuasan dengan psikologik dengan nilai *loading factor* 0.925.

Motivasi kerja dalam penelitian ini terdapat 2 indikator yang dijabarkan ke dalam item pertanyaan yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, dari hasil pengujian *loading factor*, menunjukkan bahwa item dari indikator tersebut merupakan indikator yang baik bagi variabel motivasi kerja. Dari nilai *loading factor* tertinggi 0.858 diperoleh dari item indikator motivasi ekstrinsik yang paling dominan membentuk motivasi kerja.

Kinerja dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam item-item pertanyaan dari beberapa indikator variabel kinerja. Indikator tersebut meliputi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Item yang dipersepsikan dengan baik adalah item dari ketepatan waktu dengan nilai *loading factor* 0.814.

Uji mediasi dalam penelitian ini dilakukan dengan uji sobel menggunakan *sobel test calculator* dengan memperoleh nilai sebesar 3.301, karena hasil *sobel test* > 1.96, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Sehingga motivasi kerja dapat ditingkatkan guna meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan adanya pemediasi dari kepuasan kerja. Artinya bahwa tinggi atau rendahnya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam organisasi ini kepuasan kerja karyawan dapat dikatakan cukup tinggi dan hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena dewasa ini adalah kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung karena berbagai perilaku karyawan yang sangat sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah umur karyawan lain mempengaruhi kinerja yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, hal tersebut dapat dilihat dari perolehan mean untuk item umur karyawan lain mempengaruhi kinerja berada di posisi terendah, terlebih karyawan yang bekerja di organisasi ini sangat puas dengan sistem dan besarnya gaji yang diberikan oleh organisasi hal tersebut juga merupakan pemicu *resign* karyawan jika ada perusahaan lain yang menawarkan gaji lebih tinggi. Dengan demikian tingginya tingkat ketidaknyamanan terhadap umur karyawan lain pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indrianto 1999).

Fahrudin (2009) menyatakan bahwa kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar, dan syukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan *output* yang diperoleh.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7

لَشَدِيدٌ عَذَابِي إِنَّ كَفَرْتُمْ وَلَئِن ۖ لَأَزِيدَنَّكُمْ شَكَرْتُمْ لَئِن رَّبُّكُمْ تَأَذَّنَ وَإِذْ

Artinya “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih”.

Di era kompetisi kerja yang sangat keras dan ketat, bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur menjadi suatu tantangan yang berat. Tidak mudah untuk menerima kenyataan dimana seorang yang berhasil “menang”, kompetisi dalam bekerja, ternyata outputnya lebih banyak untuk orang lain. Dengan bekerja secara ikhlas, sabar dan syukur tantangan yang berat itu menjadi ringan.

Syukur berarti memaksimalkan potensi yang ada, punya fisik yang sempurna digunakan dengan baik, indra yang diberikan akan maksimal jika kita menyadari akan potensinya, kondisi sadar atas kepemilikan diri adalah konsep

syukur, begitu juga kita diberi umur, kesehatan digunakan dengan baik, harta yang cukup digunakan seefektif dan seefisien mungkin. Jika tidak mendapatkan itu selanjutnya adalah sabar dan ikhlas dengan tetap memperhatikan potensi diri, memahami kondisinya, tetap stabil tidak larut dalam kesedihan atau kesenangan, tidak mudah putus asa yang mengakibatkan stres atau depresi yang akan menimbulkan perilaku negatif, merugikan diri sendiri bahkan orang lain, jadi bukan sabar yang “bodoh” tetapi penuh dengan kreatifitas, keteguhan, optimis jiwanya, tidak gampang terombang ambing keadaan, itulah kesadaran kita tetap terjaga dan terbaharui yang memungkinkan untuk mengambil keputusan dan tindakan secara bijaksana walaupun dalam situasi yang sulit sekalipun (Fahrudin, 2009).

BAB V

KESIMPULAN DAN PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian secara kuantitatif sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran dari penelitian ini. Kesimpulan dan saran-saran tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin meningkat tingkat motivasi, maka kepuasan kerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Meningkatkan perasaan termotivasi merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Untuk meningkatkan motivasi kerja perlu adanya faktor yang mendorong diantaranya: tanggung jawab yang diberikan karyawan, pengembangan potensi karyawan, dukungan teman kerja dan lingkungan kerja yang nyaman. Faktor tersebut merupakan faktor yang penting dalam membentuk kepuasan kerja yang baik.
2. Motivasi kerja dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin meningkat tingkat motivasi, maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan tinggi atau meningkat. Untuk meningkatkan motivasi kerja perlu adanya faktor yang mendorong diantaranya: tanggung jawab yang diberikan karyawan, pengembangan potensi karyawan, dukungan teman kerja dan lingkungan kerja yang nyaman. Faktor tersebut merupakan faktor yang penting dalam membentuk kinerja karyawan yang baik.

3. Kepuasan kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat tingkat kepuasan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Meningkatkan perasaan puas dalam melakukan pekerjaan, akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap hasil pekerjaannya. Untuk meningkatkan kepuasan kerja perlu adanya faktor pendorong, diantaranya: sistem dan besarnya gaji, interaksi sosial baik dengan sesama karyawan dan interaksi sosial baik dengan atasan. Faktor tersebut merupakan faktor yang penting dalam membentuk kinerja yang baik bagi karyawan.
4. Kepuasan kerja mampu menjadi pemediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan adanya pemediasi dan kepuasan kerja.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Pihak personalia sebagai pihak yang secara langsung bertanggung jawab terhadap manajemen sumber daya manusia dan kepegawaian dalam kegiatan manajemen perusahaan, diharapkan dapat terus mampu menganalisa tingkat motivasi kerja karyawan hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawai yang ada dalam perusahaan. Peningkatan kualitas SDM dari pengukuran kinerja agar tercapai optimalisasi hasil kerja secara riil.

2. Bagi Para Teoritis

Diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini sebelumnya atau menjadikan pertimbangan dalam penelitian dengan tema secara variatif dengan variabel yang lebih rinci dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suhasimi. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, P. 2004. *Psikologi Industri*, Cetakan ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Azwar, S. 2009. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Danim, Sudarman. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Bengkulu: PT. Rineka Cipta.
- Dewanto, Aryo. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kerja Administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Brawijaya*. Tesis. Malang: Universitas Brawijaya.
- Diana, Ilfi Nur. 2012. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Malang: UIN Maliki Press.
- Fahrudin, M. *Teologi Sabar*. <http://www.muhammadfahruddin.com/2009/04/teologi-sabar.html>. 2009.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Sumber Daya Manusia: Pengertian, Dasar Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ibnu Suhadi. 2003. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Malang: Diterbitkan atas kerjasama Penerbit Universitas Negeri Malang dan Lembaga Universitas Negeri Malang.
- Irianto, Jusuf. 2000. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Kingazi, N.T.G. 1986. *Incentives and Motivation and How They Relate to Productivity*. The case study of Tanzania Sisal Industry. M.A public Administration Thesis, University of Dares Salaam.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Madjid, Nurcholis. 1999. *Islam: Doktrin dan Peradaban*. Jakarta: Yayasan Wakaf Paramadina.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosad Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosad Karya.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2009. *Harison Bisnis, Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Muogbo, Uju S. 2013. *The Influence of Motivation on employees' Performance: A Study of some Selected Fimrs in Anambra State*. Vol. 2 (3), pp 134-151.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noermijati. 2008. Kajian Deskriptif tentang kondisi Faktor Ekstrinsik dan Intrinsik serta Kepuasan Kerja Manajer Menengah bawah Perusahaan Kecil Rokok SKT. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Volume 8. Nomor 1. Halaman 50-62. Malang: Universitas Brawijaya.
- Permana, Fahmi Setia. 2009. *Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Instrinsik terhadap Kinerja Karyawan Non-Medis RS Bersalin di Kota Malang*. Tesis. Malang: Universitas Brawijaya.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rofhanda, Yuri. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja di Unit Kerja PT. Telkom Div. Infrtael Netre Sumbagut Medan, Tembung*. Tesis. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya, Malang.
- Saleem, Rizwan., Azeem Mahmood dan Asif Mahmood. *Effect of Work Motivation on Job Satisfcation in Mobile Telecommunication Service*

- Organizations of Pakistan*. Research. Mohammad Ali Jinnah University, Islamabad Pakistan.
- Sani, Achmad dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN Maliki Press.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2001. *Statistika Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunadji. 2003. *Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja*. Tesis. Malang: Universitas Brawijaya.
- Suwandi & Nur Indriantoro. 2009. *Pengujian Model Turnover Pasewark dan Stawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik*. Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, No. 2, halaman 173-195.
- Suwanto dan Doni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, Endo dan Thomas Kaihatu. 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, Maret 2010: 100-112.
- Yuli cantika, Sri Budi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Maang: UMM Press.
- Yusanto, M Ismail. Widjajakusuma, M Karebet. 2002. *Menggagas Bisnis Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Yuwono, Sony. 2004. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN



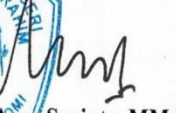
BUKTI KONSULTASI

Nama : Fikri Zakia Qoimul Haq
NIM/Jurusan : 13510097 / Manajemen
Pembimbing : Dr. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan


No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	18 Februari 2017	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2.	20 Februari 2017	Konsultasi judul	2. 
3.	15 Maret 2017	Proposal	3. 
4.	4 April 2017	Revisi Proposal	4. 
5.	8 April 2017	Acc Proposal	5. 
6.	13 April 2017	Seminar Proposal	6. 
7.	20 April 2017	Acc BAB I, II, III	7. 
8.	8 Mei 2017	Konsultasi BAB I-V	8. 
9.	5 September 2017	Revisi BAB IV & V	9. 
10.	16 Desember 2017	Acc BAB IV & V	10. 
11.	20 Desember 2017	Acc Keseluruhan	11. 

Malang, 20 Desember 2017

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Drs. Agus Sucipto, MM
NIP. 19670816 200312 1 001



Lampiran 2

Kuesioner Penelitian



Juli 2017

Kepada
Yth. Bapak/Ibu/Saudara
Karyawan PT. Gas Hijau Mulia

Saya adalah mahasiswa tingkat akhir Strata Satu Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang bermaksud melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut dimaksudkan sebagai syarat untuk memenuhi tugas akhir. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu saya dengan mengisi kuesioner yang saya bagikan secara jujur/apa adanya. Jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara tidak ada kaitannya dengan penilaian kerja saudara, dan hanya digunakan untuk keperluan studi saya. Demikian atas bantuannya saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Peneliti

Fikri Zakia Qoimul Haq

Identitas

Nama : Jabatan :
 Usia : Masa Kerja :
 Jenis Kelamin : L/P Pendidikan :

Berarti tanda check (√) pada jawaban yang menurut Anda paling sesuai.

Faktor Intrinsik/Motivator

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk berkembang					
2.	Pengembangan yang diberikan sesuai dengan potensi yang saya miliki					
3.	Perusahaan memberikan penghargaan jika saya berprestasi					
4.	Pemberian penghargaan dilakukan secara adil					
5.	Perusahaan memberi saya tanggungjawab atas pekerjaan					
6.	Perusahaan memberi saya kesempatan untuk dipromosikan					
7.	Saya bekerja sesuai tingkat pendidikan saya					
8.	Saya bekerja sesuai keterampilan yang saya miliki					

Faktor Ekstrinsik/Hygiene

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja					
2.	Saya memiliki rekan kerja yang sangat mendukung					
3.	Perusahaan memberi saya jaminan sosial					
4.	Jaminan sosial diberikan secara adil					
5.	Saya bekerja di lingkungan kerja yang					

	mendukung					
6.	Perusahaan memberi saya fasilitas kerja					
7.	Perusahaan menjamin keamanan kerja saya					
8.	Perusahaan memberi saya pendidikan dan pelatihan					
9.	Perusahaan memberi saya kesempatan untuk cuti					
10.	Perusahaan memberi saya kesempatan untuk istirahat					
11.	Perusahaan memberi saya kesempatan untuk izin tidak masuk					

Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan kinerja saya					
2.	Saya mendapatkan tunjangan sesuai dengan kinerja saya					
3.	Saya mendapatkan bonus dari pimpinan ketika pekerjaan saya semakin baik					
4.	Perlengkapan sarana dan prasarana perusahaan memadai					
5.	Suhu ruangan kerja nyaman					
6.	Umur karyawan lain mempengaruhi kinerja saya					
7.	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja					
8.	Lingkungan kerja nyaman					
9.	Pimpinan menjalin komunikasi yang baik dengan saya					
10.	Pekerjaan yang dibebankan membuat saya minat bekerja					
11.	Saya mendapatkan ketentraman ketika bekerja					
12.	Saya bekerja sesuai dengan bakat yang saya miliki					

Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
-----	------------	----	---	---	----	-----

1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang ada pada Perusahaan					
2.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan oleh Perusahaan					
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan oleh Perusahaan					

Keterangan:

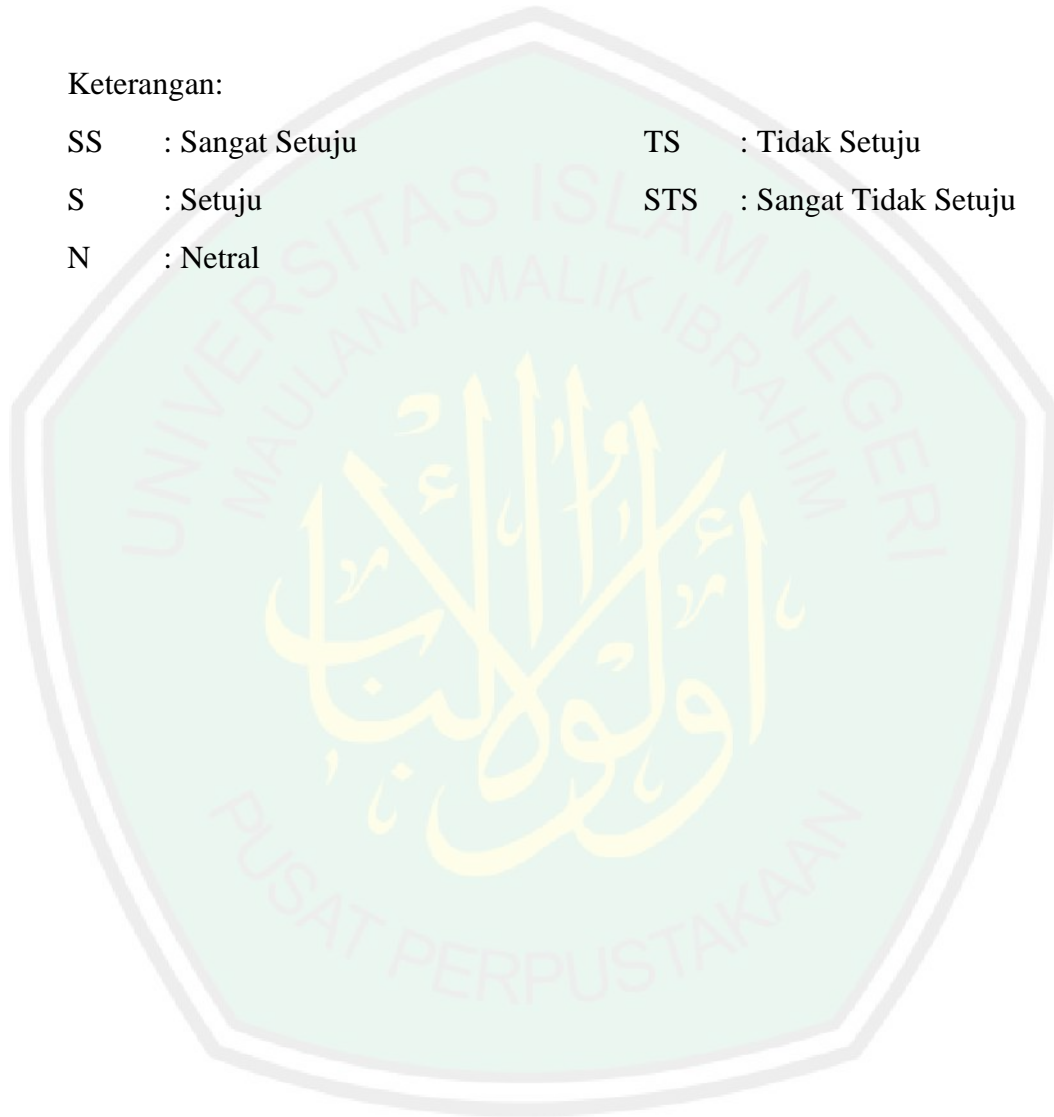
SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

N : Netral



Lampiran 3

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	y13	y14	y15	y16	y17	y18	y19	y20	y21	y22	y23	Usia	JK	MK	Pend										
1	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	21	L		2 SMK										
2	5	4	3	5	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	23	L		2 SD										
3	5	4	2	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	23	L		1 SMK										
4	4	2	2	2	5	3	4	5	3	5	2	2	4	5	2	5	2	4	2	4	2	2	2	31	L		2 SD										
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	2	40	L		6 SMA										
6	3	3	2	2	5	2	4	3	1	4	1	1	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	22	L		2 SMA										
7	5	3	4	5	5	3	4	2	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	24	L		5 SMK										
8	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	40	L		6 STM										
9	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	19	L		1 SMA										
10	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	L		6 SD										
11	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42	L		3 SMP										
12	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	50	L		5 SMA										
13	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	29	L		6 MA										
14	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	41	L		6 STM										
15	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	36	L		6 SMK										
16	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	23	F		4 SMK									
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	22	F		4 SMK									
18	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	29	L		8 SMK									
19	4	4	5	5	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	5	5	5	5	5	3	4	24	L		2 SMA									
20	4	4	5	3	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	27	L		6 SMA								
21	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	57	L		2 SMA								
22	5	3	2	5	5	4	4	3	4	5	2	3	4	4	4	5	2	4	4	1	5	2	5	3	3	2	4	29	L		6 SD						
23	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42	L		6 SMP					
24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29	L		5 SMP				
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	34	L		4 SMK									
26	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	L		6 SD				
27	4	3	2	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	4	4	3	4	26	L		1 SMK			
28	5	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	20	L		1 SMP			
29	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	5	4	3	4	38	L		4 SMP		
30	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	30	L		6 SMP			
31	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	2	4	4	4	5	5	4	5	21	L		2 SMP
32	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	32	L		3 SMK	
33	3	3	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	3	4	5	4	4	1	5	4	3	4	5	4	28	L		2 SMA	

Lampiran 4

Data Karakteristik Responden

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 tahun	12	36.4	36.4	36.4
26-33 tahun	10	30.3	30.3	66.7
34-41 tahun	6	18.2	18.2	84.8
42-50 tahun	3	9.1	9.1	93.9
>50 tahun	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki laki	31	93.9	93.9	93.9
Perempuan	2	6.1	6.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	12,1	12,1	12,1
2	8	24,2	24,2	36,4
3	2	6,1	6,1	42,4
4	4	12,1	12,1	54,5
5	3	9,1	9,1	63,6
6	12	36,4	36,4	100,0
Total	33	100.0	100.0	

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	4	12.1	12.1	12.1
SMP	7	21.2	21.2	33.3
SMA/SMK	21	63.6	63.6	97.0
S1	1	3.0	3.0	100.0
Total	33	100.0	100.0	



Lampiran 5

Deskripsi Variabel

statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
N valid	33	33	33	33	33	33	33	33
missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.39	3.91	3.76	4.09	4.48	3.58	3.73	3.79

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	12.1	12.1	12.1
4	12	36.4	36.4	48.5
5	17	51.5	51.5	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	9	27.3	27.3	30.3
4	15	45.5	45.5	75.8
5	8	24.2	24.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	12.1	12.1	12.1
3	8	24.2	24.2	36.4
4	13	39.4	39.4	75.8
5	8	24.2	24.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9.1	9.1	9.1
3	3	9.1	9.1	18.2
4	15	45.5	45.5	63.6
5	12	36.4	36.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9.1	9.1	9.1
4	11	33.3	33.3	42.4
5	19	57.6	57.6	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9.1	9.1	9.1
3	13	39.4	39.4	48.5
4	12	36.4	36.4	84.8
5	5	15.2	15.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9.1	9.1	9.1
3	9	27.3	27.3	36.4
4	15	45.5	45.5	81.8
5	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.1	6.1	6.1
3	12	36.4	36.4	42.4
4	10	30.3	30.3	72.7
5	9	27.3	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

statistics

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
valid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
missing											
Mean	4.00	4.33	4.00	4.00	4.24	4.09	4.18	3.79	3.85	4.21	3.88

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.0	3.0	3.0
3	6	18.2	18.2	21.2
4	17	51.5	51.5	72.7
5	9	27.3	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6.1	6.1	6.1
4	18	54.5	54.5	60.6
5	13	39.4	39.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.0	3.0	3.0
2	2	6.1	6.1	9.1
3	3	9.1	9.1	18.2
4	17	51.5	51.5	69.7
5	10	30.3	30.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.0	3.0	3.0
2	1	3.0	3.0	6.1
3	5	15.2	15.2	21.2
4	16	48.5	48.5	69.7
5	10	30.3	30.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9.1	9.1	9.1
4	19	57.6	57.6	66.7
5	11	33.3	33.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	4	12.1	12.1	15.2
4	19	57.6	57.6	72.7
5	9	27.3	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.1	6.1	6.1
3	2	6.1	6.1	12.1
4	17	51.5	51.5	83.6
5	12	36.4	36.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.1	6.1	6.1
3	9	27.3	27.3	33.3
4	16	48.5	48.5	81.8
5	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.1	6.1	6.1
3	8	24.2	24.2	30.3
4	16	48.5	48.5	78.8
5	7	21.2	21.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	9.1	9.1	9.1
4	20	60.6	60.6	69.7
5	10	30.3	30.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.0	3.0	3.0
2	1	3.0	3.0	6.1
3	7	21.2	21.2	27.3
4	16	48.5	48.5	75.8
5	8	24.2	24.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Deskripsi Variabel Y

statistics

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12
N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
valid	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
missing												
Mean	4.15	3.88	3.94	3.85	3.52	2.94	4.12	4.09	4.12	3.94	4.03	3.85

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.1	6.1	6.1
3	3	9.1	9.1	15.2
4	16	48.5	48.5	63.6
5	12	36.4	36.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	12.1	12.1	12.1
3	2	6.1	6.1	18.2
4	21	63.6	63.6	81.8
5	6	18.2	18.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	9.1	9.1	9.1
3	6	18.2	18.2	27.3
4	14	43.4	43.4	69.7
5	10	30.3	30.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	6.1	6.1	6.1
3	6	18.2	18.2	24.2
4	20	60.6	60.6	84.8
5	5	15.2	15.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	3.0	3.0	3.0
2	1	3.0	3.0	6.1
3	14	42.4	42.4	48.5
4	14	42.4	42.4	90.9
5	3	9.1	9.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	9.1	9.1	9.1
2	10	30.3	30.3	39.4
3	10	30.3	30.3	69.7
4	6	18.2	18.2	87.9
5	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	15.2	15.2	15.2
4	19	57.6	57.6	72.7
5	9	27.3	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	15.2	15.2	15.2
4	20	60.6	60.6	75.8
5	8	24.2	24.2	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	5	15.2	15.2	18.2
4	16	48.5	48.5	66.7
5	11	33.3	33.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	6	18.2	18.2	21.2
4	17	51.5	51.5	72.7
5	9	27.3	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0

3	6	18.2	18.2	21.2
4	17	51.5	51.5	72.7
5	9	27.3	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	12	36.4	36.4	39.4
4	11	33.3	33.3	72.7
5	9	27.3	27.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

statistics

	Y2.1	Y2.2	Y2.3
N valid	33	33	33
missing	0	0	0
Mean	4.18	4.12	4.15

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	4	12.1	12.1	15.2
4	16	48.5	48.5	63.6
5	12	36.4	36.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	3.0	3.0	3.0
3	4	12.1	12.1	15.2
4	18	54.5	54.5	69.7
5	10	30.3	30.3	100.0
Total	33	100.0	100.0	

Y2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	3	4	12.1	12.1	12.1
	4	20	60.6	60.6	72.7
	5	9	27.3	27.3	100.0
Total		33	100.0	100.0	



Lampiran 6

Uji Liniaritas

Liniaritas X ke Y1

ANOVA Table

			Sum of Square	df	Mean Square	F	Si
Totalx *totaly1	Between Groups	(Combined)	2494.220	17	146.719	9.880	.00
		Linearity	2098.010	1	2098.010	141.280	.00
		Deviation from Linearity	396.209	16	24.763	1.668	.10
	Within Groups		222.750	15	14.850		
	Total		2716.970	32			

Liniaritas Y1 ke Y2

			Sum of Square	df	Mean Square	F	Si
Totaly1 *totaly2	Between Groups	(Combined)	621.677	7	88.811	4.094	.00
		Linearity	375.344	1	375.344	17.301	.00
		Deviation from Linearity	246.334	6	41.056	1.892	.10
	Within Groups		542.383	25	21.695		
	Total		1164.061	32			

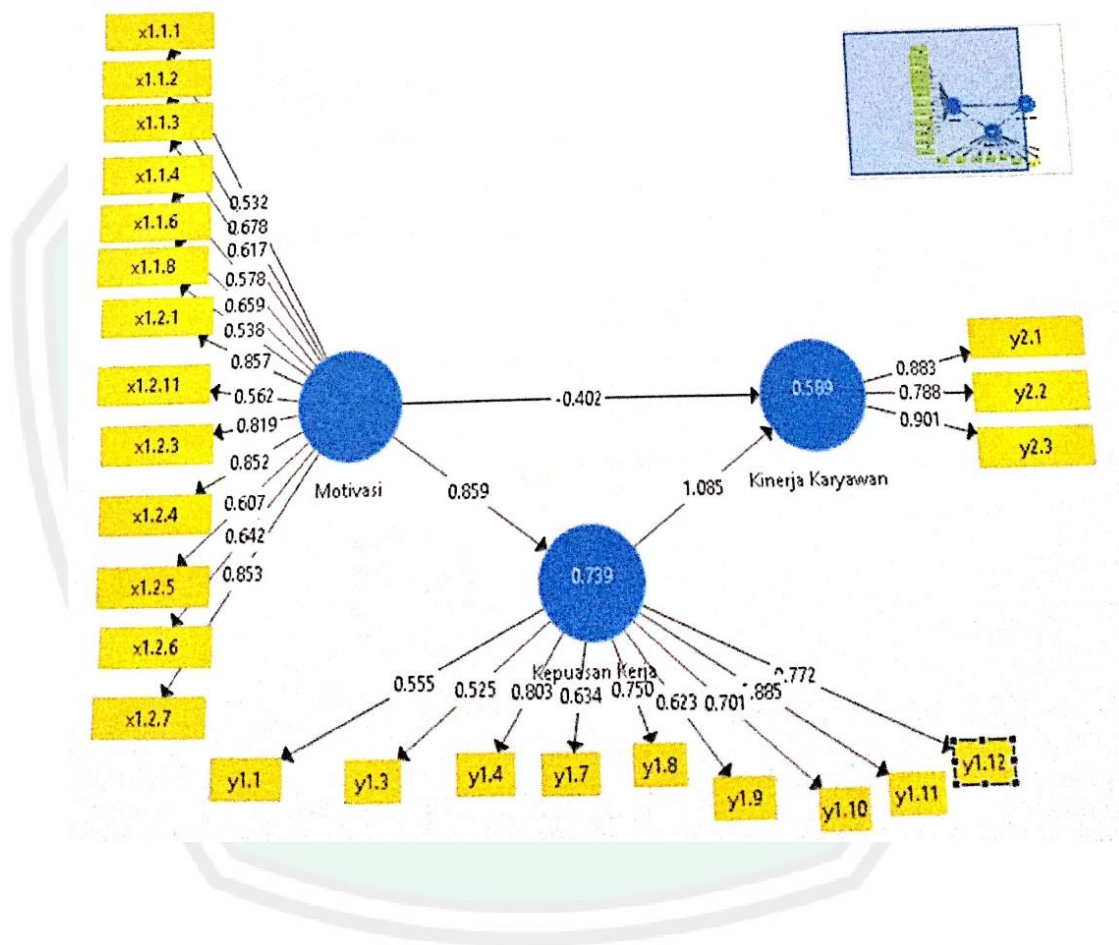
Lampiran 7

Hasil Perhitungan *Partial Least Square*

COMPOSITE RELIABILITY

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Reliability	Average Varian...
Kepuasan Kerja	0.867	0.886	0.896	0.495
Kinerja Karyawan	0.821	0.830	0.894	0.737
Motivasi_	0.904	0.917	0.918	0.472

DIAGRAM JALUR



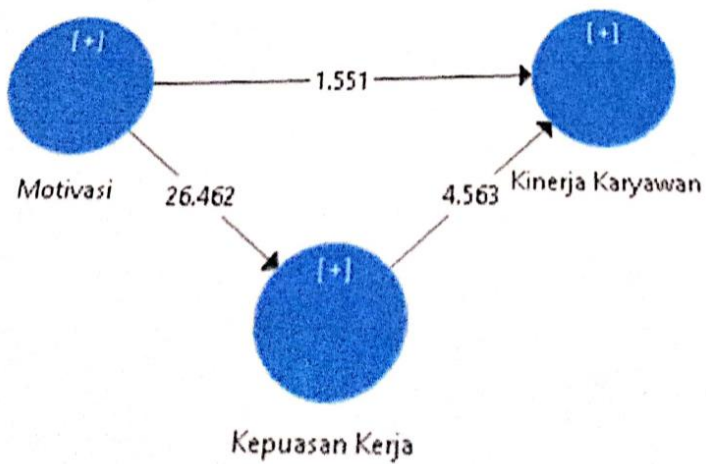
P-VALUE

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P values
Kepuasan Kerja...	1.138	1.120	0.249	4.563	0.000
Motivasi -> Ke...	0.868	0.883	0.033	26.462	0.000
Motivasi -> Kin...	-0.456	-0.411	0.294	1.551	0.122

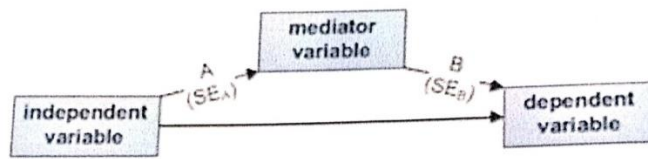
R SQUARE

	R Square	R Square Adjus...
Kepuasan Kerja	0.753	0.745
Kinerja Karyawan	0.601	0.575

RUMUSAN MASALAH 1,2,3



UJI SOBEL



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 3.30134499

One-tailed probability: 0.00048111

Two-tailed probability: 0.00096222

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Fikri Zakia Qoimul Haq
Tempat, tanggal lahir : Kediri, 16 Juni 1994
Alamat Asal : Dsn. Pogar Ds. Bringin Kec. Badas Kabupaten Kediri
Alamat di Malang : Jalan Raya Apel No.61 Sumbersekar-Dau-Malang
Telepon/Hp : 085746079642
E-mail : fikri.players@gmail.com
Instagram : fikrizakia

Pendidikan Formal

1998-2001 : TK Aisyiyah Bustanul Athfal 2 Gurah Kediri
2001-2007 : MI Muhammadiyah 1 Pare Kediri
2007-2010 : SMP Ar-Rahmah Dau Malang
2010-2013 : SMA Ar-Rahmah Dau Malang
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 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen tahun 2015

Anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi 2016

Pengurus Daerah Pelajar Islam Indonesia Kota Malang 2015-2016 dan 2016-2017

Pengurus Wilayah Pelajar Islam Indonesia Provinsi Jawa Timur 2016-2018

Aktivitas dan Pelatihan

- a. Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang tahun 2013
- b. Peserta seminar “Membentuk Sarjana Ekonomi yang Ulul Albab” UIN Maliki Malang tahun 2013
- c. Peserta seminar nasional “Independensi OJK dalam Lalu-Lintas Jasa Keuangan di Indonesia” UIN Maliki Malang 2013
- d. Peserta seminar Nasional Fakultas Ekonomi “Membentuk Calon Wirausaha Muda Tangguh, Kreatif, Inovatif, dan Berjiwa Ulul Albab” UIN Maliki Malang tahun 2015
- e. Peserta Nasional Leadership Advance Training Pelajar Islam Indonesia 2015 di Bandung Jawa Barat
- f. Peserta Pendidikan Instruktur Dasar Pelajar Islam Indonesia 2015 di Bandung Jawa Barat
- g. Peserta Training of Trainer Pelatih Pandu Hidayatullah se Indonesia di Malang Jawa Timur tahun 2016

Malang, 15 Desember 2017

Fikri Zakia Qoimul Haq