

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1. Paparan Data

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri.

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada

tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Pada tanggal 23 Oktober 1973, berdasarkan Keputusan Direksi PLN Nomor 054/DIR/73 nama PLN Exploitasi diubah menjadi PLN Distribusi I/Pembangkitan I, dan kemudian pada tanggal 25 Februari 1976 di-ubah menjadi PLN Wilayah XII berdasarkan Keputusan Direksi PLN. Nomor 012/DIR/1976.

Selanjutnya sejak tanggal 3 Juli 1982 dengan Keputusan Direksi Nomor 042/DIR/1982 nama PLN Wilayah XII di-ubah lagi menjadi PLN Distribusi Jawa Timur, dengan tugas dan tanggung jawab mengelola pendistribusian tenaga listrik di Jawa Timur sampai dengan saat ini.

Bahwa sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sector ketenagalistrikan sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 39/KEP/MK.WASPAN/9/1998 serta kebijakan

PT. PLN (Persero) Kantor Pusat tentang PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur diarahkan kepada Strategic Business Unit/Investment Centre.

Seiring dengan itu dan dalam rangka Optimasi Corporate Gain dan penyusunan organisasinya berdasarkan Value Chain, sehingga tugas pokok dan susunan seperti yang telah ditetapkan dengan Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara Nomor 154.K/023/DIR/1993 perlu disempurnakan lagi disertai perubahan status dan nama menjadi PT. PLN (Persero) Unit Bisnis Distribusi Jawa Timur yang tertuang pada Keputusan Direksi PT.PLN (Persero) Nomor 26.K/010/DIR/2001 tanggal 20 Februari 2001.

Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No.120.K/010/2002. Tanggal 27 Agustus 2002 tentang Nama Unit Bisnis di lingkungan PT. PLN (Persero) yang intinya Organisasi dengan status Unit Bisnis hanya untuk anak Perusahaan PT. PLN (Persero) sedangkan PLN Jawa Timur menjadi PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur hingga sekarang.

Keadaan sekarang.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur telah berhasil melayani 6.112.656 pelanggan memakai energi listrik rata-rata sebulan 1.152.907.858 kWh, dengan pendapatan rata rata 0,775 Triyun per bulan, 92,77 % terdiri dari kelompok Rumah Tangga yang memberikan kontribusi pendapatan sebesar 35,13 % sedangkan Industri yang berjumlah 0,18 % memberikan pendapatan sebesar 46,83 %, daya tersambung sebesar 7.568.614.211 VA pemakaian energi Jawa Timur pada siang hari

tertinggi 2.210MW dan pada malam hari 2.791MW, beban terendah pada siang hari 933 MW pada malam hari 2.151 MW. Dikelola oleh 4010 orang pegawai di PLN Distribusi dan 14 Area Pelayanan, 1 Unit Pengatur Distribusi, 108 UPPTR, 81 Unit Kantor Jaga, 1715 Unit Payment Point. Sedangkan sarana kelistrikan terdiri dari Jaringan Tegangan Menengah 27.756,6 Kms, Jaringan tegangan Rendah 49.953,5 Kms, Pelanggan Daerah pelayanan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dengan luas 47.922 Km², yang terdiri dari 29 Kabupaten, 9 Kota Madya, 607 Kecamatan, 8.402 Desa. Tingkat kebocoran sebesar 12,54 %, berhasil dikembalikan atas energi yang dipakai secara ilegal berkat Operasi Penertiban Aliran Listrik (OPAL) rata-rata Rp. 2 Milyar per bulan.

Urutan pucuk Pimpinan PLN di Daerah Tingkat I disebut PEMIMPIN sejak Exploitasi IX (1972) sampai dengan tahun 2001, sedang sejak bulan Maret 2001 disebut GENERAL MANAGER.

Nama - nama pejabat Pimpinan yaitu :

- | | | | |
|-----|---------------------------------------|---|--------------------------|
| 1. | Ir.Krisnosoetji | : | sampai dengan tahun 1972 |
| 2. | Ir.Pudjiantoro Sudjono
(Caretaker) | : | tahun 1972 – 1972 |
| 3. | Ir.Soejoedi Soerachmad | : | tahun 1972 – 1976 |
| 4. | Ir.R.M.Sajid Budihardjo | : | tahun 1976 – 1982 |
| 5. | Ir. Djoko Soemarno | : | tahun 1982 – 1989 |
| 6. | Ir. Moeljadi Oetji | : | tahun 1989 – 1993 |
| 7. | Ir. Soekardi | : | tahun 1993 – 1996 |
| 8. | Ir. Margo Santoso PS | : | tahun 1996 – 1998 |
| 9. | Ir. Hizban Achmad | : | tahun 1998 – 1999 |
| 10. | Ir. Budi Harjanto | : | tahun 1999 – 2001 |
| 11. | Ir. Fahmi Mochtar | : | tahun 2001 – 2003 |

12.	Ir.Hariadi Sadono,MM	:	tahun 2003 – 2008
12.	Ir.Budi Harsono,MM	:	tahun 2008 – 2009
13.	Ir. Muhammad Sulastyo	:	tahun 2009 – Sekarang

4.1.2. Lokasi PT. PLN Rayon Sampang

Lokasi PT. PLN Rayon Sampang terletak di jalan Trunojoyo No. 63 Sampang.

4.1.3. Visi dan Misi PT. PLN Rayon Sampang

Visi dan Misi

PLN Distribusi Jawa Timur

Nomor: 0006.PM/DIST-JATIM/2011

Visi:

Menjadi pengelola distribusi tenaga listrik yang efisien, andal, berkualitas dengan pelayanan ekselen.

Misi:

1. Mengelola distribusi tenaga listrik yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dan anggota perusahaan.
2. Mendistribusikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat adan menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
3. Mengelola distribusi listrik yang aman terhadap lingkungan.

Sasaran Visi:

1. Sudut distribusi 5.2 %
2. SAIDI 48 menit / pelanggan Tahun
3. SAIFI \leq 1 kali / pelanggan / Tahun
4. Gangguan total penyulang 4 kali / 100 kms JTM
5. Gangguan trafo Rusan 0.25 % dari trafo beroperasi
6. Penyulang diluar standart 0 %
7. Lama waktu rata-rata pasang baru 6/14/60
8. Lama waktu rata-rata tambah data 1/5/14/55
9. Waktu tanggap < 15 menit
10. Waktu pemulihan < 100 menit
11. Sertifikasi kompetensi pegawai 90 %
12. Nilai kepuasan pelanggan 75 %

4.1.4. Slogan PT. PLN Rayon Sampang

Lakona Lakone

Kennenganna Kennenge

Jhalana Jhalane

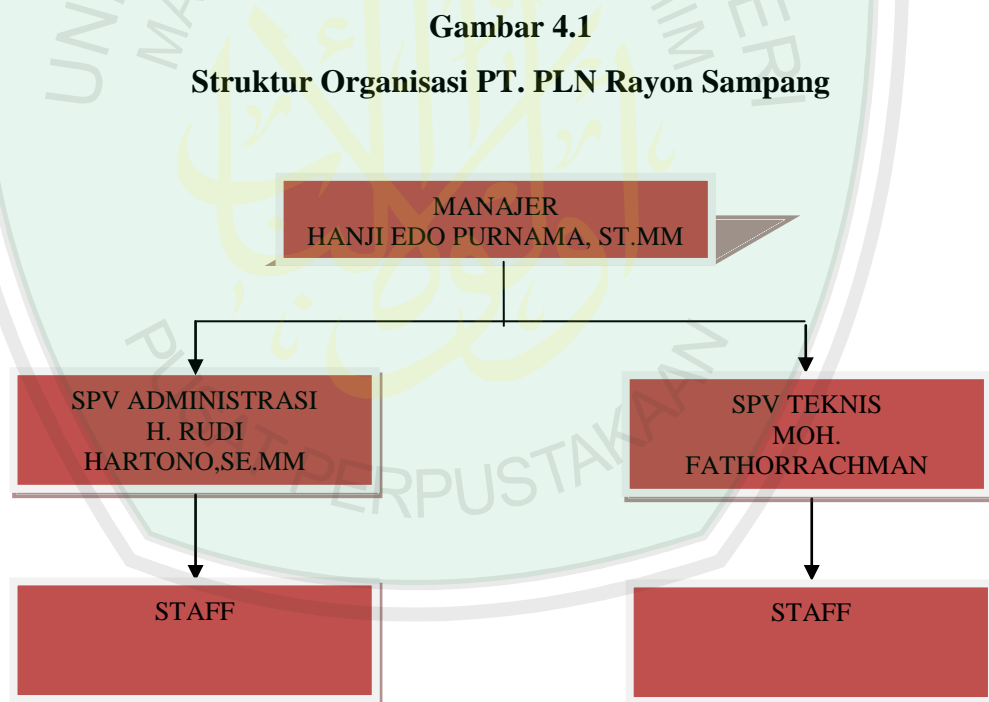
4.1.5. Struktur Organisasi PT. PLN Rayon Sampang

Setiap badan usaha dibentuk karena adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan tersebut menentukan macam-macam dan luasnya pekerjaan yang dilakukan. Karena itu diperlukan suatu struktur organisasi

untuk menerangkan diskripsi tugas, wewenang, dan tanggung jawab setiap elemen dalam organisasi tersebut.

PT. PLN Rayon Sampang, berdasarkan fungsi dan struktur organisasinya menganut bentuk struktur organisasi fungsional atau departementasi. Dengan manajer sebagai pemimpin tertinggi dari PT. PLN Rayon Sampang.

Secara sistematis struktur organisasi fungsional atau departementasi yang ada pada PT. PLN Rayon Sampang adalah sebagai berikut:



Sumber : PT. PLN Rayon Sampang, Januari 2013

Dalam melaksanakan kegiatan bisnisnya, tiap-tiap bagian yang tergabung dan tanggung jawabnya masing-masing. Tugas, wewenang dan

tanggung jawab masing-masing bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Manajer

1. Menyusun konsep kebijakan teknis berdasarkan target Perusahaan;
2. Menganalisa sasaran kerja unit berdasarkan target perusahaan dengan berpedoman pada ketentuan PT. PLN pusat;
3. Memberi petunjuk kepada supervisor layanan pelanggan serta supervisor administrasi;
4. Mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan penanganan pencurian penagihan serta supervisor administrasi;
5. Mengendalikan kegiatan pemeliharaan dan penanganan pencurian tenaga listrik secara terpadu sebagai upaya mengurangi susunan KWh (Kilo Watt Hour) teknis maupun non teknis;
6. Mengkaji laporan-laporan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan pelayanan untuk mengetahui hambatan-hambatan dan usaha penyesuaiannya;
7. Memeriksa secara uji mendadak terhadap bukti pengiriman uang penjualan rekening ke bank PLN pusat dan mengecek hasil pencatatan stand meter konsumen untuk kebenaran pelaksana;
8. Megendalikan kegiatan pelanggan;
9. Mengevaluasi data statistik yang berkaitan dengan perkembangan daerah setempat;

10. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya sesuai kewajiban dan tanggung jawab pokoknya
11. Membuat laporan berkala sesuai dengan tugasnya.

b. Supervisor Administrasi

1. Mengatur dan mengarahkan kegiatan dibidang anggaran dan keuangan yang meliputi penyusunan rencana anggaran, penetapan anggaran pendapatan dan belanja, pengolaan dana, pengasuransian dan kegiatan perpajakan;
2. Membuat laporan berkala sesuai dengan bidangnya;
3. Menyusun rencana kegiatan, membagi tugas, membimbing bawahan dan mengevaluasi hasil kerja bawahan;
4. Menyusun program – program distribusi serta membuat laporan seksi pemeliharaan distribusi sebagai petanggung jawaban pelaksanaan;
5. Mengawasi likuiditas perusahaan, mengatus keluar masuknya dana perusahaan sehingga posisi keuangan selalu terjaga dengan baik;
6. Menghitung serta menyusun anggaran untuk biaya operasional;
7. Melaksanakan pembukuan kas *imprest* (operasional) *dank as receipt* (pendapatan) serta membuat laporan

c. Supervisor Teknik

1. Perencanaan operasi distribusi;
2. Lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan;
3. Pelayanan teknik;
4. Perencanaan pemeliharaan distribusi;

5. Konstruksi;

6. Logistik.

d. Karyawan/ Staff

1. Melaksanakan tugas dengan cermat tetapi tepat guna.

2. Melaksanakan daya nalar yang tinggi sehingga dalam melaksanakan tugasnya seseorang tidak terjerat oleh cara bekerja yang legalistik dan kaku.

4.1.6. Jam Kerja PT. PLN Rayon Sampang

Untuk masalah jam kerja karyawan, perusahaan memberlakukan aturan yang mengharuskan karyawan untuk 15 menit sebelum masuk.

Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada table 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Jam Kerja

PT. PLN Rayon Sampang

Hari	Jam Kerja	Jam Kas	Istirahat
Senin – Kamis	07.30 – 16.00	08.00 – 15.00	12.00 – 12.30
Jum'at	07.00 – 16.00	08.00 – 15.00	12.00 – 13.00

4.1.7. Ruang Lingkup Kegiatan PT. PLN (Persero) Rayon Sampang

Ruang lingkup kegiatan usaha perusahaan meliputi :

1. Menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan pembangkitan, penyaluran, distribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyediaan tenaga listrik.

2. Menjalankan usaha penunjang dalam penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan konsultasi, pembangunan, pemasangan, pemeliharaan peralatan ketenagalistrikan, Pengembangan teknologi peralatan yang menunjang penyediaan tenaga listrik.
3. Menjalankan kegiatan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan sumber energi lainnya untuk kepentingan penyediaan tenaga listrik, Melakukan pemberian jasa operasi dan pengaturan (*dispatcher*) pada pembangkitan, penyaluran, distribusi dan *retail* tenaga listrik. Menjalankan kegiatan perindustrian perangkat keras dan perangkat lunak bidang ketenagalistrikan dan peralatan lain yang terkait dengan tenaga listrik, Melakukan kerja sama dengan badan lain atau pihak lain atau badan penyelenggara bidang ketenagalistrikan baik dari dalam negeri maupun luar negeri di bidang pembangunan, operasional, telekomunikasi dan informasi yang berkaitan dengan ketenagalistrikan.

4.2. Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1. Gambaran Umum Responden

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

Responden dari penelitian ini adalah pegawai PT. PLN Rayon Sampang, dengan jumlah 52 orang pegawai. Data ini didapat dari penarikan kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden. Dari kuesioner

yang telah dibagikan diketahui beberapa gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

Penelitian ini dilakukan di PT. PLN Rayon Sampang dengan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Untuk keperluan data tersebut, maka telah disebar 52 kuesioner yang kemudian data hasil kuesioner dianalisis. Dari hasil kuesioner tersebut dapat ditarik gambaran mengenai identitas responden yang diteliti.

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	16-25	4	7.7%
2	26-35	26	50.0%
3	35-46	22	42.3%
Jumlah		52	100.0%

Sumber data diolah

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berusia 16-25 tahun berjumlah 4 responden (7.7 %), 26 responden (50.0%) berusia antara 26-35 tahun, 22 responden (42.3%) berusia antara 35-46 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar usia pegawai adalah diatas 26 tahun atau 48 orang dengan persentase 92.3%.

Tabel 4.3

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	45	86.5%
2	Perempuan	7	13.5%
Jumlah		52	100%

Sumber data diolah

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 45 responden (86.5%), dan 7 responden (13.5%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 45 responden (86.5%).

Tabel 4.4

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTP	3	5.8%
2	SLTA	28	53.8%
3	Diploma	19	36.6%
4	S1	2	3.8%
Jumlah		52	100.0%

Sumber data diolah

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa dari responden sebanyak 52, pendidikan paling rendah adalah tingkat SLTP sebanyak 3 (5.8%) responden, tingkat SLTA sebanyak 28 (53.8%) responden, tingkat Diploma sebanyak 19 (36.6%) responden, dan sisanya sebanyak 2 (3.8%) responden berpendidikan S1. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pendidikan pegawai adalah SLTA dan Diploma atau 47 orang dengan persentase 90.4%.

Tabel 4.5

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	1-5 thn	11	21.2%
2	5-10 thn	34	65.4%
3	>10 thn	7	13.5%
Jumlah		52	100.0%

Sumber data diolah

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari jumlah responden sebanyak 52 orang, 11 (21.2%) responden mempunyai masa kerja 1-5 tahun, 34 (65.4%) responden mempunyai masa kerja 5-10 tahun, dan sisanya 7 (13.5%) responden mempunyai masa kerja > 10 tahun. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar masa kerja pegawai adalah diatas 5-10 tahun atau 34 orang dengan persentase 65.4%.

4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mendiskripsikan variabel-variabel penelitian melalui intepretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden (orang), maupun dalam angka persentase terhadap item-item variabel penelitian.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Motivasi

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi (X1)

Jawaban Responden										
Item	1		2		3		4		5	
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X11	0	%	5	9.6%	6	11.5%	38	73.1%	3	5.8%
X12	0	%	2	3.8%	8	15.4%	28	53.8%	14	26.9%
X13	0	%	6	11.5%	3	5.8%	35	67.3%	8	15.4%
X14	0	%	0	%	4	7.7%	27	51.9%	21	40.4%
X15	0	%	4	7.7%	5	9.6%	31	59.6%	12	23.1%
X16	0	%	2	3.8%	7	13.5%	31	59.6%	12	23.1%
X17	0	%	2	3.8%	10	19.2%	26	50.0%	14	26.9%

X18	0	%	2	3.8%	9	17.3%	26	50.0%	15	28.8%
X19	0	%	2	3.8%	8	15.4%	27	51.9%	15	28.8%
X110	0	%	8	15.4%	14	26.9%	15	28.8%	15	28.8%
X111	0	%	5	9.6%	8	15.4%	22	42.3%	17	32.7%
X112	0	%	3	5.8%	8	15.4%	33	63.5%	6	11.5%
X113	0	%	4	7.7%	13	25.0%	28	53.8%	7	13.5%
X114	0	%	2	3.8%	10	19.2%	30	57.7%	10	19.2%
X115	0	%	2	3.8%	13	25.0%	29	55.8%	8	15.4%

Sumber data diolah

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1) untuk item perusahaan memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan (X1.1), dari 52 pegawai sebanyak 5 responden (9.6%) menjawab tidak setuju, 6 responden (11.5%) menjawab netral, 38 responden (73.1%) menjawab setuju, dan 3 responden (5.8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (78.9%) menyatakan setuju bahwa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan pekerjaannya.

Pada item saya terdorong untuk bekerja karena saya punya kewajiban untuk memenuhi kebutuhan sandang (X1.2), dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 8 responden (15.4%) menjawab netral, 28 responden (53.8%) menjawab setuju, dan 14 responden (26.9%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (80.7%) menyatakan setuju bahwa mereka bekerja karena suatu kewajiban untuk memenuhi kebutuhan sandang.

Untuk item (X1.3), yaitu mempunyai kewajiban untuk memenuhi kebutuhan papan dan pangan, dari 52 pegawai sebanyak 6 responden (11.5%) menjawab tidak setuju, 3 responden (5.8%) menjawab netral, 35

responden (67.3%) menjawab setuju, dan 8 responden (15.4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (82.7%) menyatakan setuju bahwa mereka bekerja karena suatu kewajiban dalam memenuhi kebutuhan papan dan pangan.

Untuk item (X1.4), yaitu perusahaan memberikan rasa aman dan nyaman dalam suasana bekerja, dari 52 pegawai sebanyak 4 responden (7.7%) menjawab netral, 27 responden (51.9%) menjawab setuju, dan 21 responden (40.4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (92.3%) menyatakan setuju, dengan adanya pemberian rasa aman dan nyaman dalam suasana bekerja.

Pada item perusahaan sangat memperhatikan penyediaan alat – alat keselamatan kerja (X1.5), dari 52 pegawai sebanyak 4 responden (7.7%) menjawab tidak setuju, 5 responden (9.6%) menjawab netral, 31 responden (59.6%) menjawab setuju, dan 12 responden (23.1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (82.7%) menyatakan setuju, bahwa perusahaan memperhatikan penyediaan alat-alat keselamatan kerja.

Pada item perusahaan memberikan jaminan kesehatan (X1.6), dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 7 responden (13.5%) menjawab netral, 31 responden (59.6%) menjawab setuju, dan 12 responden (23.1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan

data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besae pegawai (82.7%) menyatakan setuju, bahwa perusahaan memberikan jaminan kesehatan.

Untuk item (X1.7), yaitu rasa kekeluargaan anantara pimpinan dengan karyawan baik, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 10 responden (19.2%) menjawab netral, 26 responden (50.0%) menjawab setuju, dan 14 responden (26.9%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (76.9%) menyatakan setuju, karena adanya rasa kekeluargaan antara pimpinan dengan karyawan.

Untuk item (X1.8), yaitu hubungan karyawan dengan karyawan yang lain baik, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden(3.8%) menjawab tidak setuju, 9 responden (17.3%) menjawab netral, 26 responden (50.0%) menjawab setuju, dan 15 responden (28.8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (78.8%) menyatakan setuju, dengan adanya hubungan baik antara sesama karyawannya.

Untuk item (X1.9), yaitu manajer memberikan arahan atau petunjuk dalam bekerja, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 8 responden (15.4%) menjawab netral, 27 responden (51.9%) menjawab setuju, dan 15 responden (28.8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (80.7%) menyatakan setuju, dengan adanya arahan langsung atau petunjuk dalam bekerja dari manajer.

Pada item perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi (X1.10), dari 52 pegawai 8 responden (15.4%) menjawab tidak setuju, 14 responden (26.9%) menjawab netral, 15 responden (28.8%) menjawab setuju, dan 15 responden (28.8%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (57.6%) menyatakan setuju, dengan penghargaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi.

Pada item perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan kepada karyawannya (X1.11), dari 52 pegawai 5 responden (9.6%) menjawab tidak setuju, 8 responden (15.4%) menjawab netral, 22 responden (42.3%) menjawab setuju, dan 17 responden (32.7%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (50.0%) menyatakan setuju, dengan adanya kesempatan promosi jabatan kepada karyawannya.

Pada item perusahaan memberikan kenaikan pangkat sesuai kemampuan karyawan (X1.12), dari 52 pegawai 3 responden (5.8%) menjawab tidak setuju, 8 responden (15.4%) menjawab netral, 33 responden (63.5%) menjawab setuju, dan 6 responden (11.5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (75.0%) menyatakan setuju, dengan adanya pemberian kenaikan pangkat sesuai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Pada item perusahaan memberikan pembinaan karier untuk meningkatkan kerja karyawan (X1.13), dari 52 pegawai 4 responden (7.7%) menjawab tidak setuju, 13 responden (25.0%) menjawab netral, 28 responden (53.8%) menjawab setuju, dan 7 responden (13.5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (67.3%) menyatakan setuju, dengan adanya pemberian pembinaan karier untuk meningkatkan kerja karyawan.

Untuk item (X1.14), yaitu perusahaan memberikan pembinaan karier untuk meningkatkan keterampilan karyawan, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 10 responden (19.2%) menjawab netral, 30 responden (57.7%) menjawab setuju, dan 10 responden (19.2%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (76.9%) menyatakan setuju, dengan adanya perusahaan memberikan pembinaan karier untuk meningkatkan kerja karyawan.

Untuk item (X1.15), yaitu perusahaan memberikan pembinaan karier untuk melanjutkan pendidikan serta meningkatkan kinerja karyawan, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 13 responden (25.0%) menjawab netral, 29 responden (55.8%) menjawab setuju, dan 8 responden (15.4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (71.2%) menyatakan setuju, dengan adanya perusahaan

memberikan pembinaan karier untuk melanjutkan pendidikan serta meningkatkan kinerja karyawan.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rata – rata pegawai PT. PLN Rayon Sampang merasakan sebuah motivasi atau dorongan dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Kepuasan Kerja

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Item	Jawaban Responden									
	1		2		3		4		5	
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X21	0	%	7	13.5%	5	9.6%	34	65.4%	6	11.5%
X22	0	%	3	5.8%	10	19.2%	30	57.7%	9	17.3%
X23	0	%	2	3.8%	19	36.5%	20	38.5%	11	21.2%
X24	0	%	2	3.8%	9	17.3%	29	55.8%	12	23.1%
X25	0	%	3	5.8%	12	23.1%	28	53.8%	9	17.3%
X26	0	%	2	3.8%	10	19.2%	30	57.7%	10	19.2%
X27	0	%	2	3.8%	13	25.0%	28	53.8%	9	17.3%
X28	0	%	4	7.7%	9	17.3%	28	53.8%	11	21.2%
X29	0	%	2	3.8%	6	11.5%	34	65.4%	10	19.2%
X210	0	%	1	1.9%	11	21.2%	28	53.8%	12	23.1%
X211	0	%	5	9.6%	6	11.5%	34	65.4%	7	13.5%
X212	0	%	2	3.8%	9	17.3%	31	59.6%	10	19.2%

Sumber data diolah

Pada item (X2.1) yaitu gaji yang diterima sesuai yang diharapkan, dari 52 pegawai sebanyak 7 responden (13.5%) menjawab tidak setuju, 5 responden (9.6%) menjawab netral, 34 responden (65.4%) menjawab setuju, dan 6 responden (11.5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari

data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (76.9%) menyatakan setuju, dengan adanya kesesuaian gaji yang telah ditetapkan.

Pada item (X2.2) yaitu jaminan sosial sesuai dengan yang diharapkan karyawan, dari 52 pegawai sebanyak 3 responden (5.8%) menjawab tidak setuju, 10 responden (19.2%) menjawab netral, 30 responden (57.7%) menjawab setuju, dan 9 responden (17.3%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (75.0%) menyatakan setuju, dengan adanya jaminan sosial yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan.

Untuk item (X2.3) yaitu tunjangan yang diterima sesuai yang diharapkan, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 19 responden (39.5%) menjawab netral, 20 responden (38.5%) menjawab setuju, dan 11 responden (21.2%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (59.7%) menyatakan setuju, dengan adanya tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk item (X2.4) yaitu pengaturan waktu kerja dan istirahat sesuai yang diharapkan, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 9 responden (17.3%) menjawab netral, 29 responden (55.8%) menjawab setuju, dan 12 responden (23.1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (78.9%) menyatakan setuju, dengan adanya pengaturan waktu kerja dan istirahat yang ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk item (X2.5) yaitu perlengkapan kerja sesuai yang diharapkan, dari 52 pegawai sebanyak 3 responden (5.8%) menjawab tidak setuju, 12 responden (23.1%) menjawab netral, 28 responden (53.8%) menjawab setuju, dan 9 responden (17.3%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (71.1%) menyatakan setuju, dengan adanya perlengkapan yang telah disediakan oleh perusahaan.

Untuk item (X2.6) yaitu ruangan tempat bekerja sesuai yang diharapkan, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 10 responden (19.2%) menjawab netral, 30 responden (57.7%) menjawab setuju, dan 10 responden (19.2%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (76.9%) menyatakan setuju, dengan adanya kesesuaian ruangan tempat kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk item (X2.7) yaitu hubungan baik sesama karyawan, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 13 responden (25.0%) menjawab netral, 28 responden (53.8%) menjawab setuju, dan 9 responden (17.3%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (71.1%) menyatakan setuju, dengan adanya hubungan baik sesama karyawan.

Untuk item (X2.8) yaitu hubungan baik dengan lingkungan sekitar, dari 52 pegawai sebanyak 4 responden (7.7%) menjawab tidak setuju, 9 responden (17.3%) menjawab netral, 28 responden (53.8%) menjawab

setuju, dan 11 responden (21.2%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (75.0%) menyatakan setuju, dengan adanya hubungan baik dengan lingkungan sekitar.

Untuk item (X2.9) yaitu hubungan baik dengan atasan, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 6 responden (11.5%) menjawab netral, 34 responden (65.4%) menjawab setuju, dan 10 responden (19.2%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (84.6%) menyatakan setuju, dengan adanya hubungan baik dengan atasan.

Pada item (X2.10) yaitu minat saya dalam pekerjaan telah sesuai dengan yang diharapkan, dari 52 pegawai sebanyak 1 responden (1.9%) menjawab tidak setuju, 11 responden (21.2%) menjawab netral, 28 responden (53.8%) menjawab setuju, dan 12 responden (23.1%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (76.9%) menyatakan setuju, dengan adanya kesesuaian minat dalam bekerja.

Pada item (X2.11) yaitu ketentraman dalam bekerja telah sesuai dengan yang diharapkan, dari 52 pegawai sebanyak 5 responden (9.6%) menjawab tidak setuju, 6 responden (11.5%) menjawab netral, 34 responden (65.4%) menjawab setuju, dan 7 responden (13.5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa

sebagian besar pegawai (78.9%) menyatakan setuju, dengan adanya ketentraman dalam bekerja.

Untuk item (X2.12) yaitu bakat yang dimiliki karyawan telah sesuai dengan yang diharapkan, dari 52 pegawai sebanyak 2 responden (3.8%) menjawab tidak setuju, 9 responden (17.3%) menjawab netral, 31 responden (59.6 %) menjawab setuju, dan 10 responden (19.2%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (78.8%) menyatakan setuju, dengan adanya bakat yang diberikan oleh perusahaan.

c. Kinerja

Tabel 4.8

Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja (Y)

Item	Jawaban Responden									
	1		2		3		4		5	
	STS		TS		N		S		SS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	0	%	6	11.5%	7	13.5%	31	59.6%	8	15.4%
Y2	0	%	1	1.9%	13	25.0%	30	57.7%	8	15.4%
Y3	0	%	6	11.5%	6	11.5%	34	65.4%	6	11.5%

Sumber data diolah

Pada item (Y1) yaitu mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai standart jumlah yang ditetapkan, dari 52 pegawai sebanyak 6 responden (11.5%) menjawab tidak setuju, 7 responden (13.5%) menjawab netral, 31 responden (59.6%) menjawab setuju, dan 8 responden (15.4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (75.0%) menyatakan setuju,

dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai standart jumlah yang ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk item (Y2) yaitu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai standart mutu, dari 52 pegawai sebanyak 1 responden (1.9%) menjawab tidak setuju, 13 responden (25.0%) menjawab netral, 30 responden (57.7%) menjawab setuju, dan 8 responden (15.4%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (73.1%) menyatakan setuju, dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai standart mutu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Untuk item (Y3) yaitu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai standart waktu, dari 52 pegawai sebanyak 6 responden (11.5%) menjawab tidak setuju, 6 responden (11.5%) menjawab netral, 34 responden (65.4%) menjawab setuju, dan 6 responden (11.5%) menjawab sangat setuju. Berdasarkan dari data tersebut, dapat dikatakan bahwa sebagian besar pegawai (77.0%) menyatakan setuju, dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai standart waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.

4.2.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam data pengujian validitas

dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dengan kenyataan empiris.

Menurut Solimun (2006) dalam Sani & Mashuri (2010:249) menyebutkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment. Sugiyono (2005:233), sebuah data dapat dikatakan valid, apabila validitas tersebut harus ≥ 0.30 , maka data tersebut dapat dikatakan valid.

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sani & Mashuri (2010:250) “Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) ≥ 0.60 maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) ≤ 0.60 maka variabel tersebut dikatakan tidak *reliable*.

Adapun hasil yang diperoleh dari uji validitas kuesioner yang dilakukan terhadap 52 responden seperti pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	Keterangan	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	X11	0.584	Valid	0.907	Reliabel
	X12	0.619	Valid		
	X13	0.706	Valid		
	X14	0.617	Valid		
	X15	0.593	Valid		
	X16	0.714	Valid		
	X17	0.693	Valid		
	X18	0.672	Valid		
	X19	0.584	Valid		
	X10	0.820	Valid		
	X111	0.741	Valid		
	X112	0.741	Valid		
	X113	0.610	Valid		
	X114	0.562	Valid		
	X115	0.603	Valid		
X2	X21	0.705	Valid	0.910	Reliabel
	X22	0.735	Valid		
	X23	0.668	Valid		
	X24	0.659	Valid		
	X25	0.784	Valid		
	X26	0.657	Valid		
	X27	0.734	Valid		
	X28	0.730	Valid		
	X29	0.704	Valid		
	X210	0.687	Valid		
	X211	0.727	Valid		
	X212	0.719	Valid		
	Y	Y1	0.926		
Y2		0.925	Valid		
Y3		0.929	Valid		

Sumber data diolah

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh item variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai

nilai $r \geq 0.30$. ini berarti bahwa seluruh item dari masing variabel dinyatakan valid.

Sedangkan uji realibitas juga menunjukkan bahwa semua nilai koefisien alpha ≥ 0.60 . jadi berdasarkan uji reliabilitas maka seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah reliabel atau layak ddigunakan.

4.2.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Non Multikolinieritas

Menurut Singgih Santoso (2002) dalam Sani & Mashuri (2010: 253) Uji non-multikoloniearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas (variabel *independent*). Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara peubah bebas.

Jika angka *tolerance* bernilai nol atau mendekati nol sedangkan nilai VIF lebih dari sepuluh >10 (Ghozali, 2005; 92) maka terjadi multikolinieritas pada variabel.

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Ketrangan
1	X1	4.667	2.14	Non Multikolinieritas
2	X2	4.677	2.14	Non Multikolinieritas

Sumber data diolah

Berdasarkan tabel 4.14 maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel motivasi (X1) dan Variabel kepuasan kerja (X2) tidak terjadi

multikolinieritas dengan diketahui nilai VIF dari masing – masing variabel independent lebih dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 1 dan tidak bernilai sama dengan nol.

2. Uji Non Autokorelasi

Menurut Singgih (2002) dalam Sani & Mashuri (2010: 255) untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui *Durbin-Watson* yang dapat dilakukan melalui SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan, yaitu:

- a. Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W di atas +2, berarti autokorelasi negatif.
- c. Jika angka D-W di antara -2 sampai dengan +2, berarti tidak ada *autokorelasi*.

Tabel 4.11

Hasil Uji Autokorelasi

No	Variabel Bebas	Durbin Watson	Keterangan
1	X1	1.912	Non Autokorelasi
2	X2	1.913	Non Autokorelasi

Sumber data diolah

Berdasarkan tabel 4.15 maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel motivasi (X1) dan Variabel kepuasan kerja (X2) tidak terjadi Autokorelasi dengan diketahui nilai *Durbin Watson* dari masing-masing variabel *independent* mendekati dua.

3. Uji Non Heteroskedastisitas

Menurut Mudrajad (2004) dalam Sani & Mashuri (2010: 255) *heteroskedastisitas* muncul apabila kesalahan atau residual dari model

yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lain, artinya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Tabel 4.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Bebas	Signifikan	Keterangan
1	X1	0.066	Non Heteroskedastisitas
2	X2	0.364	Non Heteroskedastisitas

Sumber data diolah

Berdasarkan tabel 4.16 dari hasil uji heroskedastisitasdiketahui bahwa nilai signifikan dari variabel motivasi (X1) dan Variabel kepuasan kerja (X2) lebih besar dari 0.05 (5%). Dengan demikian dapat diasumsikan tidak terjadi heteroskestisitas.

4. Uji Normalitas

Menurut santoso (2002) dalam Sani & Mashuri (2010: 256) Uji Normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel

dependent, variabel independent atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui atau tidak.

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov $\geq 0,05$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.13

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25898138
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.670
Asymp. Sig. (2-tailed)		.761

a. Test distribution is Normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan perhitungan Kolmogorof-Smirnov Z test sudah menunjukkan distribusi yang normal pada model yang digunakan dengan nilai 2-tailed pada variabel motivasi (X1) dan Variabel kepuasan kerja (X2) lebih besar dari 0.05 (5%).

4.2.5. Analisis Data dan Interpretasi

1. Analisis Regresi Sederhana dan Berganda Variabel Motivasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya bahwa dalam penelitian ini sesuai dengan hipotesis:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (X2).
2. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
4. Ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dimediasi oleh variabel kepuasan kerja (Z).

Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0.05 ($\alpha = 0.05$). untuk menguji kebenaran hipotesis-hipotesis tersebut digunakan analisis regresi linier. Pada analisis regresi linier akan dilakukan uji serentak atau uji F serta uji t.

Tabel 4.14

**Rekapitulasi Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi (X1),
Terhadap Kepuasan Kerja (X2) .**

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	T hitung	Probabilitas	VIF	Keputusan Terhadap
----------	------------------------	----------	--------------	-----	--------------------

					Ho
Konstanta	3.050	0.942	0.000		
X1	0.738	13.559	0.000	4.677	Ditolak
N = 52 Durbin Watson = 1.893			Probabilitas = 0.000 $\alpha = 0.05$		

Sumber data diolah

Variabel motivasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (X2).

Pada tabel 4.10 menunjukkan nilai p (0.000) < (0.05). ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja pegawai pada taraf signifikansi 95%. Berdasarkan uji sederhana, dapat diketahui bahwa variabel motivasi, diperoleh nilai t sebesar 13.559, dengan taraf signifikansi 0.000 < 0.05. hal ini menunjukkan bahwa secara sederhana terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (X2), sehingga hipotesis (1) dapat diterima.

Daril uji asumsi klasik, dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar 1.893 < 2, maka mengindikasikan dalam model tersebut tidak terjadi autokorelasi. Nilai VIF sebesar 4.677 < 5. Hal ini berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.15

**Rekapitulasi Analisis Regresi Sederhana Variabel Motivasi (X1),
Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .**

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	T hitung	Probabilitas	VIF	Keputusan Terhadap Ho
Konstanta	0.261	0.189	0.000		
X1	0.189	8.186	0.000	4.677	Ditolak
N = 52 Durbin Watson = 1.912			Probabilitas = 0.000 $\alpha = 0.05$		

Sumber data diolah

Variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pada tabel 4.11 menunjukkan nilai $p (0.000) < (0.05)$. ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan pegawai pada taraf signifikansi 95%. Berdasarkan uji sederhana, dapat diketahui bahwa variabel motivasi, diperoleh nilai t sebesar 8.186, dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$. hal ini menunjukkan bahwa secara sederhana terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sehingga hipotesis (2) dapat diterima.

Dari uji asumsi klasik, dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar $1.912 < 2$, maka mengindikasikan dalam model tersebut tidak terjadi autokorelasi. Nilai VIF sebesar $4.677 < 5$. Hal ini berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.16

Rekapitulasi Analisis Regresi Sederhana Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	T hitung	Probabilitas	VIF	Keputusan Terhadap Ho
Konstanta	2.889	1.829			
X1	0.183	5.430	0.000	4.677	Ditolak
N = 52 Durbin Watson = 1.913			Probabilitas = 0.049 $\alpha = 0.05$		

Sumber data diolah

Variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Pada tabel 4.12 menunjukkan nilai p (0.049) $<$ (0.05). ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pegawai pada taraf signifikansi 95%. Berdasarkan uji sederhana, dapat diketahui bahwa variabel motivasi, diperoleh nilai t sebesar 5.430, dengan taraf signifikansi $0.049 < 0.05$. hal ini menunjukkan bahwa secara sederhana terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan sehingga hipotesis (3) dapat diterima.

Dari uji asumsi klasik, dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar $1.913 < 2$, maka mengindikasikan dalam model tersebut tidak terjadi autokorelasi. Nilai VIF sebesar $4.677 < 5$. Hal ini berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.17

**Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda Variabel Motivasi (X_1)
terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang Dimediasi oleh
Kepuasan Kerja (Z)**

Variabel	Koefisien Regresi (b_i)	T hitung	Probabilitas	VIF	Keputusan Terhadap H_0
Konstanta	0.526	0.383	0.000		
X_1	0.253	5.127	0.000	4.677	Ditolak
X_2	0.187	1.465	0.049	4.677	Ditolak
R^2 disesuaikan = 0.574			F hitung = 35.346		
Multiple (R) = 0.591			Probabilitas = 0.049		
N = 52			$\alpha = 0.05$		
Durbin Watson = 1.925					

Sumber data diolah

Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 35.346 dengan angka probabilitas sebesar 0.049 ($P < 0.05$), maka H_0

ditolak. Hal ini berarti berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis (4) di terima.

Nilai multiple R sebesar 0.591 ini mengandung makna bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (X2). Variasi perubahan nilai variabel kinerja karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas: variabel motivasi dan kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh angka koefisien determinasi atau R^2 disesuaikan yaitu sebesar 0.574 dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari uji asumsi klasik, dapat diketahui bahwa nilai *Durbin Watson* sebesar $1.925 < 2$, maka mengindikasikan dalam model tersebut tidak terjadi autokorelasi. Nilai VIF sebesar $4.677 < 5$. Hal ini berarti variabel bebas yang digunakan dalam penelitian tidak terjadi multikolinieritas.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana variabel bebas terhadap variabel terikat pada tabel diatas, menunjukkan nilai $P < 0.05$ untuk masing-masing variabel bebas, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel motivasi dan kepuasan kerja secara sederhana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis (1), (2), (3) dan (4), yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dapat diterima, baik secara sederhana maupun secara berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier yang ditampilkan pada tabel 4.13, maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.526 + 0.253X_1 + 0.187X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa dari hasil ini dapat dijelaskan bahwa konstanta 0.526, jika tidak ada X1, maka kinerja karyawan sebesar 0.528. jika nilai koefisien regresi variabel X1, X2, dinaikkan satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat berturut – turut sebesar 2.53 (X1) dan 1.87 (X2).

4.2.6. Pengujian Hipotesis

Dalam melakukan pembuktian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara teknik analisis jalur (*path analisis*) dengan menggunakan bantuan program SPSS 16. Analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang diteliti.

Untuk menguji analisis jalur diperlukan identifikasi koefisien jalur pada tiap-tiap tahap sebagai berikut:

1. Tahap 1, Uji jalur P1

Pada jalur P1, koefisien beta pada variabel motivasi (X1) sebesar 0.738. hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai dampak terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan uji t, variabel motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dengan nilai t sebesar 13.559: dengan nilai signifikan 0.000 yang

lebih kecil dari 0.05. dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

2. Tahap 2, Uji jalur P2

Pada jalur P2, koefisien variabel motivasi (X_1) sebesar 0.189. hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai dampak terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, variabel motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar 8.186: dengan nilai signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan, maka dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

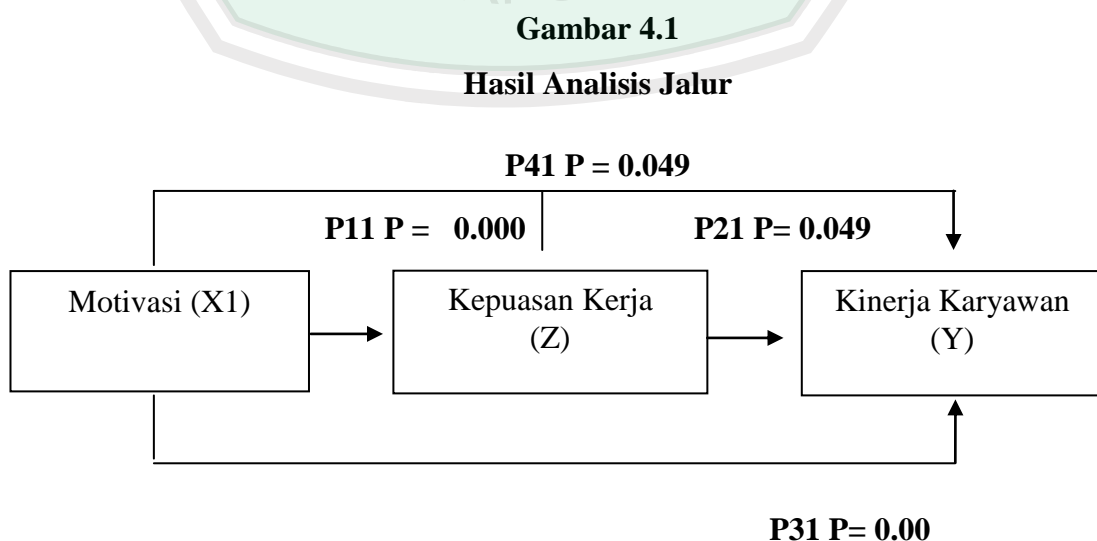
3. Tahap 3, Uji jalur P3

Pada jalur P3, koefisien beta pada variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0.183. hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar 5.430: dengan nilai signifikan 0.049 yang lebih kecil dari 0.05. dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, maka dapat diterima dan terbukti kebenarannya,

4. Tahap 4, Uji jalur P4

Pada jalur P4, koefisien beta pada variabel motivasi (X1) sebesar 0.253 dan koefisien beta variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0.187. hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai dampak pada kinerja karyawan PT. PLN Rayon Sampang. Berdasarkan uji F, variabel motivasi (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 35.346 dengan angka probabilitas sebesar 0.049 lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan, maka dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Kerangka hubungan kausal empiris antara Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z) dapat dibuat melalui gambar berikut:



4.2.7. Pembahasan Data

4.2.7.1. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian secara sederhana terhadap variabel bebas, dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat koefisien beta pada variabel motivasi (X1) sebesar 0.738. hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai dampak terhadap variabel kepuasan kerja. Berdasarkan uji t, variabel motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, dengan nilai t sebesar 3.559: dengan nilai signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan/manajer, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan PT. PLN Rayon Sampang. Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Hal ini relevan dengan pendapat (Hasibuan, 2005:95) “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Dalam teori motivasi *Two Factor* dari *Frederick Herzberg* mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja yaitu faktor *dissatisfiers* (gaji, kebijakan perusahaan, status, relasi antar personal) dan

faktor *satisfiers* (prestasi, penghargaan, promosi, lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri). Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu: kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan social dan kepuasan pssikologi (As'ad, 2004:115). Sedangkan menurut Luthan *dalam* Sani (2011:77) beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kondisi kerja yang kesemuanya itu ada di dalam pemberian motivasi.

4.2.7.2. Pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada jalur P2, koefisien variabel motivasi (X1) sebesar 0.189. hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai dampak terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, variabel motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar 8.186: dengan nilai signifikan 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan oleh seorang pimpinan/manajer, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. PLN Rayon Sampang. Demikian sebaliknya, apabila motivasi karyawan rendah, maka kinerja karyawan akan tidak maksimal dan tidak efektif dalam bekerja.

Hal ini senada dengan pendapat Mangkunegara (2007:61) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan

yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Dengan adanya sikap mental karyawan yang prondan positif terhadap situasi kerja itulah yang akan memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Kulsum (2008), Yadi (2011) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.7.3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kemudian hasil pengujian secara sederhana terhadap masing-masing variabel bebas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari tingkat koefisien beta pada variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0.183. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai dampak terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan uji t, variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar 5.430: dengan nilai signifikan 0.049 yang lebih kecil dari 0.05. dengan demikian H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan PT. PLN Rayon Sampang.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan tentunya pihak manajemen harus senantiasa memperhatikan faktor yang mendorong karyawan bekerja

dengan produktif, salah satunya yaitu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja karyawan maka karyawan dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Hal ini relevan pendapat Handoko (2001:193) “kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan”.

4.2.7.4. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa pada jalur P4, koefisien beta pada variabel motivasi (X1) sebesar 0.253 dan koefisien beta variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0.187. Sedangkan nilai R sebesar 0.796, nilai *multiple R* sebesar 0.591 dan nilai koefisien determinasi atau R² disesuaikan yaitu sebesar 0.574. Ini berarti mengandung makna bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (Z). Artinya motivasi itu secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN Rayon Sampang dan secara tidak langsung motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Sedangkan 40.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Berdasarkan uji F, variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan dengan nilai F sebesar 35.346 dengan angka probabilitas sebesar 0.049 lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak.

Hal ini berarti berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Hal ini relevan dengan pendapat dari Handoko (2001:193) dan Hasibuan (2005:95), jadi motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu motivasi mempunyai peran yang penting dalam mencapai kepuasan kerja pada karyawan dan dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Djalaludin (2007:137) “motivasi merupakan energi bagi amal yang dilakukan. Motivasi itu jadi pendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau membuatnya lupa akan rasa letih dan lesuh. Motivasi yang baik atau lurus akan menjadi suatu aktivitas duniawi yang bernilai ukhrawi. Dan sebaliknya apabila niatnya adalah kotor maka amal-amal ukhrawi tidak berarti dihadapan Allah SWT. Bekerja merupakan kewajiban bagi setiap muslim. Sebab dengan bekerja, setiap muslim akan mengaktualisasikan kemuslimannya sebagai makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna.

Adapun ayat-ayat yang berhubungan dengan masalah motivasi adalah sebagai berikut:

لَهُرْ مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ تَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ
 إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ
 اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ ۗ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya: "Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia". (Qs. Ar-Ra'd:11)

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزِنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُّؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: "janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman.(Qs. Al-Imran:139)

Sedangkan menurut Diana (2008:199) bahwa "manusia mempunyai kebutuhan spiritual yang yang tidak dapat ditinggalkan, yitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji.

Selain motivasi pencapaian kesempurnaan ibadah ritual, seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat melaksanakan ibadah social, yaitu zakat, infak, sedekah, hibah, dan juga waqaf.yang semula orang menjadi

yadu al-sufla yakni tangan dibawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi *yadu al-'ulya* yakni tangan di atas, semula menjadi mushik termotivasi agar menjadi muzakki, Diana (2008:200).

Bukhori:

حدثنا موسى بن إسماعيل حدثنا وهيب حدثنا هشام عن أبيه عن حكيم بن هزام رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال اليد العليا خير من اليدي السفلي وأبدأ بمن تعول وخير الصدق عن ظهر غني ومن يستعفف يعفه الله ومن يستغن يغنه الله وعن وهيب قال أخبرنا هشام عن أبيه عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم بماذا

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

Hadits diatas mengindikasikan bahwa betapa pentingnya seseorang yang bekerja untuk dirinya sendiri, ia akan termotivasi agar dapat mencukupi untuk anak, istri dan keluarga, serta dapat mengangkat karyawan dan menggajinya.

Kepuasan kerja dalam islam diterangkan dalam ayat 59 surat At Taubah yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ﴿٥٩﴾

Artinya:”Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka.

Ayat diatas menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Dengan begitu, karyawan akan merasa puas baik dari kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial maupun psikologi. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama. Dengan upah yang sesuai, kepuasan financial akan terpenuhi. Dengan ruangan kerja yang nyaman, kepuasan fisik akan terpenuhi. Dengan komunikasi yang efektif baik dengan atasan maupun pimpinan, kepuasan sosial akan terwujud. Dan dengan ketentraman dalam bekerja maka kepuasan psikologi terpenuhi.

Dalam hadits juga dijelaskan tentang kepuasan, Rasulullah S.A.W bersabda :

عن عبد الله بن عمر قال: قال رسول الله أعطوا الأجر أجره قبل أن يجف عرقه
(رواه ابن ماجه وطبري)

Artinya: “Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya“. (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Hadits diatas menyebutkan berikanlah upah sebelum kering keringatnya artinya bahwa kepuasan karyawan harus dipenuhi tepat waktu,

dimana upah diberikan dengan seharusnya. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan atas. Hal tersebut sesuai dengan hadits Nabi yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA, dia berkata “*Rasulullah Saw pernah bersabda, "Lihatlah orang yang dibawahmu, jangan lihat orang yang diatasmu. Dengan begitu maka kamu tidak menganggap kecil terhadap nikmat Allah yang kau terima."* (HR Bukhari-Muslim). (<http://smknduatanjungpinang.blogspot.com/2012/02/islam-dan-kepuasan-kerja.html>)

Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk memiliki semangat kerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas. Artinya setiap pekerjaan yang dilakukan dilaksanakan dengan sadar dalam kerangka mencari ridlo Allah semata dan mengoptimalkan seluruh kapasitas dan kemampuan ikhrawi yang berada pada dirinya dalam rangka mengaktualisasikan tujuan kehidupannya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-An'am ayat 132.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ



Artinya:” dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.

Bagi kaum muslimin, bekerja dalam rangka mendapatkan rezeki yang halal dan memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi

masyarakat merupakan bagian dari ibadah. Hal ini sesuai dengan firman Allah surat At-Taubah:105.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ

Artinya:” dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ciri utama dari orang-orang mukmin yang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan (tidak produktif) dan gantinya dengan amalan yang bermanfaat.

Ahmad:

حدثنا أبو عامر العقدي عن محمد بن عمار قال سمعت سعيدا المقبورى عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال خير الكسب كسب يدا العمل غذا
نصح

Artinya: “ Usaha yang paling baik adalah hasil karya seseorang dengan tangannya jika ia jujur (bermaksud baik).”

حدثنا أسود بن عامر قال حدثنا شريك عن وائل عن جميع بن عمير عن خاله قال سئل النبي صلى الله عليه وسلم عن أفضل الكسب قال بيع مبرور وعمل الرجل بيده

Artinya: “ *Nabi ditanya tentang usaha yang paling utama, beliau menjawab:” jual beli yang baik dan usaha seseorang dengan tangannya sendiri.*”

Hadits diatas menjelaskan bahwa betapa penting usaha yang berasal dari jerih payahnya sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa keduanya saling berkaitan dalam mencapai hasil yang terbaik dalam melakukan usaha. Untuk itu dibutuhkan sebuah keterampilan dan pikiran – pikiran yang kreatif dan inovatif dalam menjalankan kinerjanya sebagai seorang karyawan.

