

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
MEDIASI PADA PT WIDATRA BAKHTI PANDAAN 2020**

Diusulkan untuk Penelitian Skripsi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN)
Maulana Malik Ibrahim Malang



Oleh

Athiyatul Iktifaiyah

NIM: 16510200

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2020**

SKRIPSI

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PT WIDATRA BAKHTI PANDAAN 2020



Oleh

Athiyatul Iktifaiyah

NIM: 16510200

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

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PT WIDATRA
BAKHTI PANDAAN 2020**

SKRIPSI

Oleh:

ATIYAUL IKTIFAIYAH

NIM: 16510200

Telah disetujui pada tanggal

Dosen Pembimbing,

Syahirul Alim, SE., MM

NIP 19771223 200912 1 002

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PT WIDATRA BAKHTI PANDAAN 2002

SKRIPSI

Oleh:

ATYATUL IKTIFAIYAH

NIM: 16510200

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 18 september 2020

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua

Dr. H Fauzan Al Mansur, MM

NIP. 197311172005011003

()

2. Dosen Pembimbing / Sekretaris

Syahirul Alim, SE., MM

NIP. 19771223 200912 1 002

()

3. Penguji Utama

Dr. Hj. Nur Diana, S.Ag., M.Si

NIP. 197111081998032

()

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atiyatul Iktifaiyah

NIM : 16510200

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Managemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Managemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA PT WIDATRA BAKHTI PANDAAN 2020 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 18 Agustus 2020



Atiyaul Iktifaiyah

NIM: 16510200

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT, kupersembahkan karya sederhanaku ini teruntuk yang istimewa dan paling istimewa yaitu :

Kedua orang tuaku tercinta Bapak Abd Wachid dan Ibu Luluk Maslukha terima kasih atas tetesan keringat, doa serta nasehat yang terus diberikan tanpa mengenal waktu demi kesuksesan dan kebahagiaan kelak. Semoga Allah selalu melindungi dan membalas semua kebaikanmu. Amin

Kakak-Kakakku Nidho Munasih, Ainiyatun Nuriyah dan Muhibbatul Hikmah terimakasih atas doa dan selalu memotivasi saya, serta Keluarga Besar Bani Arba'i yang khususnya kepada saudara” muda tante mira tante kikis tante mila tante deva tante firda tante tyas dan sylvia selalu memberi semangat dari awal sampai akhir, dukungan dan doa.

Untuk dosen pembimbingku Bapak Syahirul Alim terima kasih banyak atas bimbingannya dan kesabarannya dalam membimbing saya selama menyelesaikan skripsi ini

Terimakasih juga untuk seluruh sahabat-sahabatku Machya, Tifani, Riska, Rina untuk 4 tahun terakhir sudah menjadi penghibur, penyemangat, dan menjadi keluargaku selama ini yang selalu menemani di saat-saat terpurukku dalam melewati 4 tahun terakhir ini.

Almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

HALAMAN MOTTO

وَقُلِ الْحَمْدُ لِلَّهِ سَيُرِيكُمْ آيَاتِهِ فَتَعْرِفُونَهَا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah: "Segala puji bagi Allah, Dia akan memperlihatkan kepadamu tanda-tanda kebesaran-Nya, maka kamu akan mengetahuinya. Dan Tuhanmu tiada lalai dari apa yang kamu kerjakan". (Q.S An-naml 93)



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada PT Widatra Bakhti Pandaan 2020”.

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

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

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. Agus Sucipto, MM., CRA, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
4. Bapak Syahirul Alim, SE., MM, selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Ayah, Ibu, kakak” saya dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan secara moril dan spriritual.
7. Bapak dan Ibu Pegawai Perusahaan PT Widatra Bakhti
8. Sahabat-sahabati Manajemen 2016 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

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

Amin ya Rabbal’alamin...

Malang, 19 Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
LAMPIRAN-LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan.....	8
1.4 Manfaat.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Empiris.....	10
2.2 Kajian Teoritis.....	22
2.2.1 Kepuasan Kerja.....	22
2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	22
2.2.2.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	25
2.2.2 Motivasi Kerja.....	27
2.2.2.1 Pengertian Motivasi.....	27
2.2.2.2 Tujuan Motivasi.....	29
2.2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi.....	29
2.2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi.....	32
2.2.2.5 Indikator Motivasi.....	33

2.2.2.6 Prinsip-Prinsip Motivasi.....	35
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	36
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	36
2.2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	37
2.2.3.3 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja.....	38
2.2.3.4 Indikator Penilaian Kinerja.....	40
2.2.4 Kajian Keislaman.....	41
2.2.4.1 Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam.....	41
2.2.4.2 Motivasi Dalam Pandangan Islam.....	43
2.2.4.3 Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	43
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	47
2.3.1 Hubungan Antara Kepuasan Terhadap Kinerja.....	47
2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja.....	48
2.4 Kerangka Konseptual.....	49
2.5 Model Hipotesis.....	50
2.5.1. Hipotesis penelitian.....	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	51
3.1 Lokasi Penelitian.....	51
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	51
3.3 Populasi dan Sampel Data.....	51
3.3.1 Populasi.....	51
3.3.2 Sampel.....	52
3.4 Teknik Pengambilan sampel.....	51
3.5 Data dan Jenis Data.....	55
3.5.1 Data Primer.....	55
3.5.2 Data Sekunder.....	55
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	55
3.6.1 Wawancara.....	56
3.6.2 Kuesioner.....	56
3.7 Operasional Variabel.....	56
3.8 Metode Analisis Data.....	63

3.8.1	Metode Pengukuran.....	63
3.8.1.1	Uji Validitas.....	63
3.8.1.2	Uji Rehabilitas.....	65
3.8.2	Uji Asumsi Klasik.....	65
3.8.3	Analisis data.....	67
3.8.4	Uji Sobel (Sobel test).....	68
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		70
4.1	Hasil Penelitian.....	70
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	70
4.1.2	Sejarah Perusahaan.....	71
4.1.3	Visi dan Misi.....	71
4.1.3.1	Visi Perusahaan.....	71
4.1.3.2	Misi Perusahaan.....	72
4.1.4	Struktur Perusahaan	72
4.1.5	Deskripsi Karakteristik Responden.....	73
4.1.5.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	73
4.1.5.2	Karakteristik responden berdasarkan usia.....	73
4.1.6	Deskripsi Variabel Penelitian.....	74
4.1.6.1	Variabel Kepuasan Kerja.....	74
4.1.6.2	Variabel Kinerja Karyawan.....	77
4.1.6.3	Variabel Motivasi Kerja.....	79
4.1.7	Uji Instrumen Data.....	81
4.1.7.1	Uji Validitas.....	82
4.1.7.2	Uji Reliabilitas.....	84
4.1.8	Uji Asumsi Klasik.....	84
4.1.8.1	Uji Normalitas.....	84
4.1.8.2	Uji Linearitas.....	85
4.1.8.3	Uji Multikolinieritas.....	86
4.1.8.4	Uji Heteroskedastisitas.....	87
4.1.9	Analisis Path.....	88

4.1.9.1 Hasil Uji Pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Variabel Kinerja karyawan.....	88
4.1.9.2 Hasil Uji Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	89
4.1.9.3 Hasil Uji Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Motivasi kerja.....	90
4.1.9.4 Hasil Uji Pengaruh Variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	91
4.1.9.5 Hasil Uji Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening atau memediasi dalam pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	91
4.1.9.6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung.....	92
4.2 Pembahasan.....	93
4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	93
4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.....	95
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	97
BAB V PENUTUP.....	100
5.1 Kesimpulan.....	100
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA.....	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 jumlah karyawan perusahaan.....	07
Tabel 2.1 penelitian terdahulu.....	15
Tabel 3.1 Jumlah karyawan perusahaan PT. Widatra Bakhti.....	52
Tabel 3.2 variabel Oprasional.....	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja.....	74
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan.....	77
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja.....	79
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	84
Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	85
Tabel 4.9 Hasil uji Linieritas.....	86
Tabel 4.10 Hasil uji Multikolinieritas.....	87
Tabel 4.11 Hasil uji Heteroskedastisitas.....	87
Tabel 4.12 Uji Simultan X Z terhadap Y.....	88
Tabel 4.13 Pengaruh X terhadap Y.....	89
Tabel 4.14 Pengaruh X terhadap Z.....	90
Tabel 4.15 Pengaruh Z terhadap Y.....	91

DAFTAR GAMBAR

2.4	Kerangka Konseptual.....	49
2.5	Model Hipotesis.....	50
4.1	Struktur Organisasi.....	72
4.2	Sobel Test Online.....	92
4.3	Model Analisis Jalur.....	92



DAFTAR LAMPIRAN

- LAMPIRAN 1 : Kuesioner Penelitian
- LAMPIRAN 2 : Hasil Jawaban Kuesioner
- LAMPIRAN 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- LAMPIRAN 4 : Hasil uji Normalitas, Linearitas, Multikolinieritas, dan Heteroktisiditas
- LAMPIRAN 5 : Analisis Data
- LAMPIRAN 6 : Dokumentasi
- LAMPIRAN 7 : BIODATA PENELITI
- LAMPIRAN 8 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- LAMPIRAN 9 : Hasil Uji Turnitin

ABSTRAK

Atiyatul Iktifaiyah. 2020, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada PT Widatra Bakhti Pandaan 2020”. Pembimbing : Syakhirul Alim, SE., MM

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

Sumber daya Manusia sangat mempengaruhi suatu organisasi. Sumber daya manusia yang mumpuni merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Oleh karena itu perusahaan maupun organisasi perlu menciptakan suasana/lingkungan kerja yang nyaman yang dapat memotivasi kinerja pegawai. Kepuasan Kerja yang didapatkan pegawai akan membentuk komitmen pegawai dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai. Ketika pekerja tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Kinerja karyawan disesuaikan dengan perusahaan PT Widatra Bakhti, perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang memproduksi larutan infus secara komersial. Perusahaan tersebut yang mempunyai komitmen untuk mendukung pelayanan bagi masyarakat. Widatra mempunyai keyakinan untuk menjadi perusahaan cairan infus dasar dan mempunyai komitmen untuk menjadi mitra yang bisa diandalkan dalam mendukung program pemerintahan yaitu program asuransi kesehatan nasional. Untuk menghasilkan kualitas larutan infus produk yang bagus perusahaan ini membutuhkan kinerja yang baik, untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik dibutuhkan keahlian yang sesuai dengan bidangnya, berkomitmen dalam menjalankan tugas. Selain mendapatkan kinerja karyawan yang baik karyawan membutuhkan kepuasan kerja yang diinginkan. Kepuasan Kerja yang didapatkan pegawai akan membentuk komitmen pegawai dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai. Ketika pekerja tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah melihat bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi kerja, melihat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada PT Widatra Bakhti. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Sampel yang digunakan sebanyak 89 responden dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan analisis jalur (*path analysis*) dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja melalui motivasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan, motivasi kerja tidak

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Widatra Bakhti. Dapat disimpulkan kepuasan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Perusahaan PT Widatra Bakhti, sedangkan masih perlu perbaikan kualitas motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Widatra Bakhti.



مجرده

ياتول اکتيفايه. 2020، أطروحة. العنوان: "تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظف مع تحفيز العمل كوساطة في فت ويداترا باحتي 2020". معلمه: شاهرول عليم، س-وم م.

الكلمات الرئيسية: الرضا الوظيفي، أداء الموظف، حافظ العمل.

تؤثر الموارد البشرية بشكل كبير على المنظمة. الموارد البشرية المؤهلة عامل مهم في تحقيق أهداف المنظمة. لذلك، تحتاج الشركات والمؤسسات إلى خلق بيئة عمل مريحة يمكن أن تحفز أداء الموظفين. الارتياح الوظيفي الذي يحصل عليه الموظفون سيشكل التزام الموظفين في العمل التي يمكن أن تزيد من تحسين أداء الموظفين أو الموظفين. عندما لا يكون العامل رضا في عمله، فإنه يؤثر على أدائه في العمل. يتم تعديل أداء الموظف لشركة فت ويداترا باحتي، والشركة هي الشركة التي تنتج محلول التسريب تجارياً. تلتزم الشركة بدعم الخدمات للمجتمع. تتمتع "ويداترا" بالثقة لتصبح شركة أساسية لسائل التسريب، ولديها التزام بأن تكون شريكاً موثقاً به في دعم البرنامج الحكومي الذي هو برنامج التأمين الصحي الوطني. لإنتاج منتج جيد ضخ نوعية الحل هذه الشركة تحتاج إلى أداء جيد، للحصول على أداء الموظف الجيد المطلوبة الخبرة التي تناسب مجالها، ملتزمة في تنفيذ المهام. بالإضافة إلى الحصول على الموظفين أداء جيد يحتاج إلى الارتياح الوظيفي المطلوب. الارتياح الوظيفي الذي يحصل عليه الموظفون سيشكل التزام الموظفين في العمل التي يمكن أن تزيد من تحسين أداء الموظفين أو الموظفين. عندما لا يكون العامل رضا في عمله، فإنه يؤثر على أدائه في العمل. الغرض من هذه الدراسة هو أن نرى كيف تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموظف سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال تحفيز العمل، وروية التأثير المباشر لدافع العمل على أداء الموظف في فت ويداترا باحتي. يستخدم هذا البحث منهج كمي من خلال جمع البيانات في شكل أرقام. وقد استخدم العينة 89 مجيباً باستخدام تقنيات أخذ العينات والاهم. في هذه الدراسة، استخدمت عنايسس بيانات اختبار الصلاحية، واختبار الموثوقية، واختبار الثبات، واختبار الخطي، واختبار اللاتيرونستيا، واختبار تعدد التشكولاتير وتحليل المسار بهدف معرفة التأثير المباشر أو غير المباشر بين متغيرات الرضا الوظيفي على أداء الموظف من خلال تحفيز العمل، ونرى تأثير تحفيز العمل على أداء الموظف. وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف، والرضا الوظيفي من خلال تحفيز العمل ليس له أي تأثير وكبير، وتحفيز العمل ليس له تأثير إيجابي وكبير على أداء موظفي شركة فت ويداترا باحتي. ويمكن استنتاج أن الارتياح يمكن أن يحسن أداء الموظفين في شركة فت ويداترا باحتي، في حين لا تزال بحاجة إلى تحسين نوعية الدافع العمل من أجل تحسين أداء الموظفين في فت ويداترا باحتي

ABSTRAK

Atiyatul Iktifaiyah. 2020, THESIS. Title: "Effect of Job Satisfaction on Employee Performance with Work Motivation as Mediation at PT Widatra Bakhti Pandaan 2020". Mentor : Syahirul Alim, SE., MM

Keywords : Job Satisfaction, Employee Performance, Work Motivation.

Human Resources greatly affects an organization. Qualified human resources are an important factor in achieving the goals of the organization. Therefore, companies and organizations need to create a comfortable work environment that can motivate employee performance. Job Satisfaction obtained by employees will form the commitment of employees in work that can further improve the performance of employees or employees. When the worker has no satisfaction in his work, it will affect his performance in the work. Employee performance is adjusted to pt Widatra Bakhti company, the company is a company that produces infusion solution commercially. The company is committed to supporting services for the community. Widatra has the confidence to become a basic infusion fluid company and has a commitment to be a reliable partner in supporting the government program that is the national health insurance program. To produce good product infusion solution quality this company needs good performance, to get good employee performance needed expertise that suits its field, committed in carrying out tasks. In addition to getting good employee performance employees need the desired job satisfaction. Job Satisfaction obtained by employees will form the commitment of employees in work that can further improve the performance of employees or employees. When the worker has no satisfaction in his work, it will affect his performance in the work. The purpose of this study is to see how the effect of job satisfaction on employee performance both directly and indirectly through work motivation, seeing the direct influence of work motivation on employee performance at PT Widatra Bakhti. This research uses a quantitative approach by collecting data in the form of numbers. The sample was used by 89 respondents using *purposive sampling techniques*. In this study, analaisis used validity test data, reliabilitytest, normality test, linearity test, heteroskedastisity test, multicholeinerity test and path analysis with the aim to know the direct or indirect influence between job satisfaction variables on employee performance through work motivation, and see the effect of work motivation on employee performance. The results showed that job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction through work motivation has no effect and significant, work motivation has no positive and significant effect on the performance of employees of PT Widatra Bakhti. It can be concluded that satisfaction can improve employee performance in PT Widatra Bakhti Company, while still needing to improve the

quality of work motivation in order to improve employee performance at PT Widatra Bakhti.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi perusahaan maupun organisasi dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di organisasi karena sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar yang berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan bagi perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Perusahaan yang ingin mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya haruslah lebih serius memperhatikan peran dari SDM dan juga sumber daya lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan, dalam menghadapi arus globalisasi, berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien, itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan benar akan sangat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi atau perusahaan dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja pada karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak akan fokus dan berkonsentrasi terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Menurut Robbins (2003) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “ sikap umum terhadap kinerja seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh mereka dan jumlah mereka percaya bahwa mereka harus menerima ” Secara keseluruhan, kepuasan kerja individu adalah jumlah kepuasan kerja (setiap aspek pekerjaan) dikalikan dengan tingkat kepentingan pekerjaan. Sebuah kepuasan atau ketidakpuasan individu dengan pekerjaannya adalah sesuatu yang pribadi itu tergantung pada bagaimana ia melihat kompatibilitas atau antara keinginan dengan hasilnya. Dapat disimpulkan bahwa rasa kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja yang meliputi perasaan dan sikap melalui penilaian dari pekerjaan sebagai rasa hormat dalam mencapai salah satu nilai penting dari pekerjaan.

Martoyo, (2007:156) berpendapat Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang

bersangkutan. Semakin banyak sikap yang dinikmati dalam pekerjaannya, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat.

Selain kepuasan, faktor yang mempengaruhi kepuasan itu bisa terjadi yaitu motivasi menurut Menurut Suparyadi (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

Sementara Mangkunegara (2015:93) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan atau pegawai mencapai tujuan dari motif tindakannya. Tindakan ini adalah prestasi kerja.

Motivasi merupakan dorongan atau pemberian semangat kerja kepada para karyawan agar mereka mau untuk bekerja lebih keras dan juga loyal terhadap perusahaan, dengan adanya motivasi, maka karyawan akan berkerja semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugasnya dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi yang tepat juga akan berpengaruh terhadap tingkat komitmen seorang karyawan terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja menurut Gordon dalam Suharno Pairosumarto, dkk, (2017) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak kuantitas output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh bakat dan minat, sementara usaha dipengaruhi oleh motivasi, Apabila motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang itu tinggi akan mendorong kinerja karyawan yang ditunjukkan dari kualitas, kuantitas dan efektifitas kerjanya sehingga mencapai produktitas yang tinggi. dengan dukungan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi

kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas organisasi tinggi.

Teknologi dan sistem informasi sangat diperlukan oleh suatu perusahaan juga dalam mendukung perkembangan bisnis dan strategi bersaing untuk memperoleh keuntungan. Oleh karena itu, pada bidang manajemen sistem informasi/teknologi informasi dituntut suatu perubahan untuk mendukung kegiatan bisnis perusahaan. Salah satu cara yang dapat digunakan adalah dengan diterapkan perencanaan strategis sistem dan teknologi informasi, untuk dapat membantu tercapainya sasaran bisnis suatu perusahaan. Saat ini, perkembangan sistem informasi juga sangat pesat, dibuktikan dengan semakin banyaknya peran teknologi informasi dalam mendukung kegiatan perusahaan seperti meningkatkan kinerja perusahaan.

Beberapa perusahaan juga melihat bahwa keunggulan dapat diperoleh melalui analisis bisnis, identifikasi beberapa peluang yang kemudian dapat dikembangkan menjadi suatu peluang bisnis yang mampu memberikan keuntungan kepada perusahaan. Hal ini yang merubah secara mendasar teknik-teknik analisis tradisional dengan mulai memperhatikan penggunaan sistem dan teknologi informasi, termasuk strategi pengembangan dan alat perencanaannya.

Dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Achmad Fadhil, dll, (2018) analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera dengan variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dengan menggunakan teknik pengumpulan data di lapangan menunjukkan variabel motivasi dan kepuasan kerja masing- masing mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Ajb Bumiputera.

Penelitian lain oleh Umi nadhiroh (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta

Langgeng Mulyo Ngancar Kediri, menggunakan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja menurut analisa data ternyata motivasi tidak signifikan, sehingga tidak berpengaruh terhadap pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak signifikan, sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dan budaya organisasi tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh Wayan Juniantara, dkk, (2015) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. Menggunakan variabel motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan dengan menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Atas dasar review riset terdahulu, masih terdapat kesenjangan hasil penelitian (gap research) yang berbeda mengenai kepuasan kerja dan faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, kinerja karyawan dan motivasi sebagai mediasi.

PT Widatra Bakhti perusahaan asing asal jerman, perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang memproduksi larutan infus secara komersial. Perusahaan tersebut yang mempunyai komitmen untuk mendukung pelayanan bagi masyarakat. Widatra mempunyai keyakinan untuk menjadi perusahaan cairan infus dasar dan mempunyai komitmen untuk menjadi mitra yang bisa diandalkan dalam mendukung program pemerintahan yaitu program asuransi kesehatan nasional. Untuk menghasilkan kualitas larutan infus produk yang bagus perusahaan ini membutuhkan kinerja yang baik, untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik dibutuhkan keahlian yang sesuai dengan bidangnya,

berkomitmen dalam menjalankan tugas. Selain mendapatkan kinerja karyawan yang baik karyawan membutuhkan kepuasan kerja yang diinginkan.

Kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan ini adalah mempunyai peralatan yang sangat canggih dari Jerman dengan sistem BFS, bahan baku yang digunakan semua import, mempunyai laboratorium / lab. Peralatan yang sudah canggih, tenaga kerja yang di-handel oleh apoteker yang mumpuni pada bidangnya, tenaga operator dibekali pengetahuan yang sesuai di bidangnya, kebersihan lingkungan yang dijaga, dan Safety yang sangat ketat. Tetapi dibalik mempunyai kelebihan itu perusahaan masih mempunyai kekurangan yaitu Birokrasi perizinan yang sangat sulit, harga infus yang diatur oleh BPOM Pemerintahan, biaya tenaga kerja yang tinggi, Biaya operasional Listrik, air, perizinan yang tinggi. Dari berbagai kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh perusahaan, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut kelebihan dan kekurangan yang dirasakan oleh pekerja di perusahaan PT Widatra Bakhti ini.

Dilansir dari www.wartabromo.com pada tanggal 18 November 2018 Perusahaan PT Widatra Bakhti terkena tagihan obat belum dibayar, pabrik infus ini rumahkan karyawannya. Karena defisit keuangan yang dialami badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) Kesehatan membawa dampak pada industri obat-obatan (farmasi). Menurut Yoyok Selaku karyawan perusahaan, perusahaannya tidak menjual langsung infus kepada user (rumah sakit) melainkan melalui distributor, tetapi defisit keuangan BPJS membuat pembayaran kalim dari rumah sakit tertunda, dan berdampak pada rumah sakit belum bisa mencairkan pembayaran obat kepada distributor.

Data wartabromo menyebutkan bahwasanya ada total sekitar 38 pekerja yang dirumahkan imbas dari tagihan yang macet itu. Sebagian besar merupakan karyawan bagian produksi.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan perusahaan PT. Widatra Bakhti

	2016	2017	2018	2019	2020
L	737	740	733	725	734
P	38	38	37	35	35
Total	775	778	770	760	769

Sumber: wawancara pada perusahaan

Berdasarkan informasi yang ada diatas tersebut dapat disimpulkan bahwa pernah terjadi penurunan karyawan pada tahun 2019 dikarenakan perusahaan mendapatkan dampak dari tagihan obat yang belum dibayar.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah adanya kepuasan kerja karyawan sendiri dan motivasi yang diberikan pada karyawan berdasarkan latar belakang diatas, disini terdapat adanya kurangnya perusahaan memberikan kepuasan kerja dan motivasi pada kinerja karyawan. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja.

Untuk mencapai semua hal itu, maka diperlukan juga kinerja yang baik dari karyawan. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar

kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan tempat ia bekerja. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka sumber daya manusia perlu diberi dorongan yang cukup agar dapat termotivasi sehingga perlu diberikan penghargaan berupa pengembangan karir, promosi, dan pemberian bonus yang dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan dirumuskan sebagai berikut.

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Widatra Bakti ?
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) pada perusahaan PT.Widatra Bakhti ?
- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh variabel Motiasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. Widatra Bakhti ?

1.3 Tujuan

- 1.3.1 Pengaruh langsung variabel Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Widatra bakti.
- 1.3.2 Pengaruh tidak langsung variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) pada perusahaan PT.Widatra Bakhti.

1.3.3 Pengaruh variabel Motiasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada perusahaan PT. Widatra Bakhti.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain :

1. Manfaat ilmiah

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan dan mendukung teori-teori yang sudah ada berkaitan dengan manajemen sumberdaya manusia dalam bidang motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan kajian para peneliti lainnya, khususnya yang berminat menindaklanjuti penelitian ini dengan harapan mampu menciptakan model pembinaan pegawai yang sesuai dengan masa sekarang dan masa datang.

2. Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk perusahaan dalam mengetahui motivasi kerja dan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.

b. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga, dan juga memperdalam ilmu yang telah diperoleh oleh penulis selama masa kuliah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu dalam menentukan hipotesis maupun pembahasan adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Wayan, dkk (2015), dengan judul “Pengaruh motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar” penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling tehnik Proportionate Stratified Random Sampling dengan metode PLS. dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Yudi (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi” penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik Area sampling dan Random Sampling dengan metode Path Analysis dengan model trimming. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa 1) kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 4) komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 5) kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 6) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 7) kompetensi berpengaruh tidak signifikan

terhadap kinerja karyawan 8) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 9) Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KSP kabupaten Tuban, sehingga perubahan dalam kepuasan kerja tidak akan berdampak terhadap kinerja Karyawan.

Agus Tunggal Saputra, dkk. (2016), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan” penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Data dikumpulkan dengan teknik observasi, teknik kuesioner, pencatatan dokumen, kemudian dianalisis dengan analisis jalur. Berdasarkan dalam penelitian ini ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara. Ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara. Ada pengaruh yang positif dari loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara. Ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara.

Garry Surya Changriawan (2017), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *One Way Production*”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian ini Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *One Way Production*, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *One Way Production*, Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di *One Way Production*.

Menurut penelitian Abidin, dkk. (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan

Smk Negeri Di Kabupaten Lombok Barat”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling, dengan metode *ex-post facto*. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Lombok Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkat motivasi yang diberikan terhadap tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Lombok Barat, maka kinerja mereka akan semakin meningkat. 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Lombok Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan meningkat kepuasan kerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Lombok Barat, maka kinerja mereka akan semakin meningkat dalam menghasilkan output kinerja. 3) Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Lombok Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkat motivasi bersama dengan kepuasan kerja yang diberikan terhadap tenaga kependidikan SMK Negeri di Kabupaten Lombok Barat, maka kinerja mereka akan semakin meningkat.

Yulius Dharma (2017), dengan judul *“The Effect of Work Motivation onthe Employee Performance with Organization Citizenship Behaviors Intervening Variable at BankAceh Syariah”*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis data adalah analisis jalur, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. Selain itu perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. Dari penelitian ini, pengaruh

motivasi penelitian ini dapat diterapkan dan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki mediasi parsial untuk mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah.

Menurut Muhammad Al-Musadieg (2018) yang berjudul “*The Mediating Effect Of Workmotivation On The Influence Of Job Design And Organizational Cultureagainst HR Performance*” penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan Sobeltest untuk menguji efek tidak langsung (efek mediasi). Hasil penelitian ini ada pengaruh langsung yang signifikan antara desain kerja terhadap kinerja manusia sumber daya dan motivasi kerja, ada pengaruh langsung yang signifikan dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja sumber daya manusia, dan ada pengaruh langsung yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia, Ada pengaruh tidak langsung dari desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia melalui variabel mediasi motivasi kerja. Sementara itu, motivasi kerja bukanlah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Vieno Dio Larenza, Lia Nirawat (2019) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia(Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo. Merupakan penelitian Metode Kuantitatif dengan menggunakan lima rumus yaitu Analisa Regresi Berganda Analisa Korelasi, Uji Ttest, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50,6% sedangkan 49,4% dipengaruhi variabel lain. Secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Reina Poetri Narulita, Anne Charina (2020) dengan judul “*Impacts Of Job Satisfaction And Work Motivation On Employee Performance. A Case Study At Bumi Saba Indonesia Company*” merupakan penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dan kinerja karyawan BSI tergolong sedang. Lalu motivasi karyawan BSI bekerja yaitu didominasi dengan jawaban untuk mendapatkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosial. Selain itu kepuasan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial hanya kepuasan yang berpengaruh terhadap kinerja.



Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wayan, dkk (2015) “Pengaruh motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar”	a. Motivasi b. Kepuasan kerja c. Kinerja karyawan	kuantitatif teknik sampling, tehnik Proportionate, Stratified Random Sampling dengan metode PLS	Hasil dari penelitian ini adalah : 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2.	Yudi (2015) “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional terhadap p Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi”	a. Kompensasi b. Kompetensi SDM c. Komitmen org d. Kepuasan Kerja e. Kinerja Karyawan	kuantitatif teknik Area sampling dan Random Sampling dengan metode Path Analysis dengan model trimming.	Hasil dari penelitian ini adalah : 1. Kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 4. Komitmen organisasional

				<p>berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjakaryawan</p> <p>5. Kompensasi, kompetensi, komitmen organisasi dan kepuasan kerjasecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>6. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>7. Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>8. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan</p> <p>9. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
3.	<p>Agus Tunggal Saputra, dkk. (2016), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja</p>	<p>a. Kepuasan kerja</p> <p>b. Loyalitas</p> <p>c. Kinerja karyawan</p>	<p>kuantitatif. Data dikumpulkan dengan teknik observasi, teknik kuesioner, pencatatan dokumen, dianalisis dengan analisis jalur.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah :</p> <p>1. pengaruh yang positif dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada.</p> <p>2. Ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Ada pengaruh yang positif dari loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. Ada pengaruh yang positif dari kepuasan</p>

				kerja terhadap loyalitas karyawan.
4.	Garry Surya Changgriawan (2017), engan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di <i>One Way Production</i> ”	a. Kepuasan Kerja b. Motivasi Kerja c. Kinerja Karyawan	kuantitatif. Regresi linier.	Hasil dari penelitian ini adalah : 1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di <i>One Way Production</i> .
5.	Abidin, dkk. (2017) “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Smk Negeri Di Kabupaten Lombok Barat”.	a. Motivasi Kerja b. Kepuasan Kerja c. Kinerja Tenaga	kuantitatif teknik randem sampling, Metode ex-post facto.	Hasil dari penelitian ini adalah : 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga. 3. Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga.

6.	Yulius Dharma (2017), dengan judul <i>“The Effect of Work Motivation onthe Employee Performance</i>	a. Motivasi b. Organisasi c. Kinerja	kuantitatif dengan analisis data adalah analisis jalur,	Hasil dari penelitian ini adalah : 1. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja karyawan
	<i>with Organization Citizenship Behaviors Intervening Variable at BankAceh Syariah”.</i>			2. Selain itu perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Dari penelitian ini, pengaruh motivasi penelitian ini dapat diterapkan dan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki mediasi parsial untuk mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah.

7.	Menurut Muhammad Al-Musadieg (2018) yang berjudul “The mediating effect of workmotivati on on the influence of job design and organizationa l cultureagains t HR performance”	<p>a. Desain Pekerjaan</p> <p>b. Budaya Organisasi</p> <p>c. Motivasi Kerja</p> <p>d. Kinerja</p>	kuantitatif. Analisis jalur dan Sobeltest untuk menguji efek tidak langsung (efek mediasi).	<p>Hasil dari penelitian ini adalah :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pengaruh langsung yang signifikan antara desain kerja terhadap kinerja manusia sumber daya dan motivasi kerja, 2. ada pengaruh langsung yang signifikan dari budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja sumber daya manusia. 3. dan ada pengaruh langsung yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia 4. Ada pengaruh tidak langsung dari desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia melalui variabel mediasi motivasi kerja. 5. Sementara itu, motivasi kerja bukanlah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia.
----	---	---	---	--

8.	Vieno Dio Larenza, Lia Nirawat (2019) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia(Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo.	a. Kepuasan kerja b. Motivasi kerja c. Kinerja karyawan	penelitian Metode Kuantitatif dengan menggunakan lima rumus yaitu Analisa Regresi Berganda Analisa Korelasi, Uji Ttest, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R ²).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50,6% sedangkan 49,4% dipengaruhi variabel lain. Secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
9.	Reina Poetri Narulita, Anne Charina (2020) dengan judul <i>“Impacts Of Job Satisfaction And Work Motivation On Employee Performance. A Case Study</i>	a. Kepuasan kerja b. Motivasi kerja c. Kinerja karyawan	penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan regresi linier berganda.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dan kinerja karyawan BSI tergolong sedang. Lalu motivasi karyawan BSI bekerja yaitu didominasi dengan jawaban untuk mendapatkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosial. Selain itu kepuasan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial hanya kepuasan yang berpengaruh terhadap kinerja.

	<i>At Bumi Saba Indonesia Company”</i>			
--	--	--	--	--



2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kepuasan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap perusahaan pasti terdapat kondisi dimana lingkungan kerja yang berbeda-beda. Hal itu mempengaruhi dari kondisi sumber daya manusia yang bekerja didalamnya, apakah mereka mereka puas atau tidak. Kepuasan kerja sendiri memiliki efek pada kehidupan organisasi/perusahaan. Kepuasan kerja (Job satisfaction) adalah keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka sendiri Menurut Sutrisno (2015:79). Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Suparyadi (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimannya. Menurut Robbins (2003) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap kinerja seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh mereka dan jumlah mereka mereka percaya bahwa mereka harus menerima.

Sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja.

Kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh.

Menurut Zainal, dkk. (2014:620), kepuasan kerja adalah kondisi yang menggambarkan seseorang atas perasaan atau sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, dalam bekerja. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan tingkatan rasa puas individu terhadap imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja.

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Disamping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tentulah merupakan redleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang bisa membuat orang merasa puasa terhadap suatu pekerjaan dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2004:475) yaitu:

1. Teori ketidaksesuaian (discrepancy theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif.

Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang akan dicapai.

2. Teori keadilan (equity theory)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap berniali oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

3. Teori dua faktor (two factor theory)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau *dissatisfiers*. *Satisfiers* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfiers* (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk

memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil Herzberg, (As'ad 2002) membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap terhadap pekerjaannya menjadi kelompok yaitu:

- a. Satisfiers atau motivator merupakan faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pekerjaan itu sendiri (work it self), tanggung jawab (responsibility) dan pengembangan individu (advancement)
- b. Dissatisfiers atau hygiene factor merupakan faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (company policy and administration), supervision technical, upah (salary), hubungan antar pribadi (interpersonal relations), kondisi kerja (working condition), job security dan status.

Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan meskipun tidak dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Dalam perkembangannya satisfiers dan dissatisfiers ini dipasangkan dengan teori kebutuhan dari Maslow. Satisfiers berhubungan dengan kebutuhan tingkat tinggi (kebutuhan sosial dan aktualisasi diri), sedangkan dissatisfiers disebut sebagai pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah (kebutuhan fisik atau biologis, keamanan, dan sebagai kebutuhan sosial).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menurut Mangkunegara (1992) , dapat ditengahi dari beberapa hal, antara lain:

1. Faktor pegawai/karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja
2. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Faktor-faktor yang lain terkait dengan pegawai menurut Kaswah (Kaswah 2015) ialah:

1. Usia
Pegawai dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas dari pada yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda.
2. Jenis kelamin
Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekpektasi yang lebih rendah dari pada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki
3. Lamanya pengabdian
Pegawai pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.
4. Kepribadian
Pegawai yang mampu berinteraksi dan behubungan baik dengan atasannya, kolege, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.
5. Orang yang bergantung

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

6. Ambisius

Ketika kinerja pegawai dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan

7. Kemampuan mental

Jika pegawai memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu. Hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

Dari berbagai faktor kepuasan kerja yang diungkapkan oleh para pakar diatas, penulis memilih untuk menggunakan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Mangkunegara (1992), yaitu Faktor pegawai/karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja. Dan yang dikemukakan oleh Kaswah (2015) yaitu salah satunya dengan Ambisius Ketika kinerja pegawai dan ambisi pegawai tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan. Dari kedua faktor tersebut penulis hanya menggunakan faktor pegawai”karyawan dan ambisius karena faktor tersebut dipandang sesuai lebih tepat dan mampu mengetahui kepuasan kerja mempengaruhi kepada karyawan perusahaan PT Widatra Bakhti.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang

berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi adalah subyek membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak.

Motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Dua faktor lainnya terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi atau disebut persepsi peranan. Motivasi, kemampuan, dan persepsi peranan adalah saling berhubungan. Jadi bila salah satu faktor rendah, maka tingkat prestasi akan rendah, walaupun faktor lain- lainnya tinggi.

Secara harfiah, istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti bergerak yang menunjukkan suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologi atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif, sehingga untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif (Luthnas,2005)

Melihat dalam Marliani (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Selain itu Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen yaitu intensitas, arah dan kegigihan.

Pamelo dan Oloko (2015) menjelaskan bahwa Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Menurut Chukwuma dan

Obiefun (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif kebutuhan, keinginan mendorong karyawan untuk bertindak.

Dari bahasa teoritis diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencaai tujuan dan berbagai sasarnya, maka kepentingan- kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

2.2.2.2 Tujuan pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan (2005) tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi adanya Motivasi Kerja seseorang. Menurut Siagian (2001), motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal seperti:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan Kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat bekerja
- d. Situasi lingkungan pada umumnya
- e. System imbalan yang berlaku pada umumnya

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: Surpersive. Hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

Disamping itu, Saydam dalam (Kadarisman, 2012:296) menyebutkan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (encironment factors):

1. faktor internal
 - a. kematangan Pribadi

orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberika sehingga

agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja/ oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b. Tingkat Pendidikan

Seseorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikan yang dimilikinya.

c. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

d. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya

e. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2. Faktor eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan,

termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja

c. Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seseorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan baik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada jaminan karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat berkesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi.

Dari berbagai faktor motivasi kerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar diatas, penulis memilih untuk menggunakan faktor-faktor yang dikemukakan oleh Menurut Siagian (2001) yaitu : Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan Kerja, Prestasi kerja yang dihasilkan. Dengan penelitian yang dikemukakan oleh Kadarisman (2012) yaitu salah satunya adalah Kepuasan kerja: Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya. Dari kedua faktor tersebut dipandang sesuai, lebih tepat dan mampu mengetahui bahwa Kepuasan kerja dapat memepengaruhi Motivasi kerja dalam Perusahaan.

2.2.2.4 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2010:150)

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Yang dimaksud dengan motivasi positif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baikbaik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif disini maksudnya adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakubat kurang baik.

Secara umum ada beberapa teori yang menjelaskan mengenai motivasi dilihat dari perspektif kebutuhan. Teori dua faktor dai Herzberg

menyatakan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau terdorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan, serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan pekerjaan. (Sule, 2005:240)

Terkadang Motivasi disamakan dengan motif. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Perbedaan pengertian keinginan dan kebutuhan adalah keinginan dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan semua orang adalah sama. Misalnya, semua orang butuh makan, tapi jenis makanan yang diinginkan berbeda tidak selalu sama tergantung pada selera masing-masing individu. Hal inilah yang menyulitkan manajer untuk memberikan alat motivasi yang tepat bagi setiap bawahannya. Manajer dalam memberi motivasi bawahannya hanya berdasarkan atas perkiraan saja dan berpedoman kepada kebutuhan manusia saja.

2.2.2.5 Indikator Motivasi

Indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam (Sofyanfi dan Garniwa 2007:103) terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari

bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.

3. *Kebutuhan sosial (Social-need)*

Kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki oleh seseorang. Malah kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.2.2.6 Prinsip-Prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut (Mangkunegara 2009;61) diantaranya:

1. Prinsip partisipasi.

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui bahwa bahwan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan leih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang.

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja dapat dimaknai secara beragam, beberapa pakar melihatnya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara sebagian yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan dari suatu organisasi.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur atau diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilan.

Karyawan bisa saja mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sasaran informal, seperti komentar atau penilaian yang baik atau buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun, apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan, maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan, standart kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesekapatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaannya. Dan menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang

diharapkan dapat berfungsi an berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Sinambela,dkk (2011: 136), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan padanya. Untuk itu perlu dilakukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

2.2.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Murphy and co dalam (Rivai, 2005 :47) menggambarkan tiga tujuan penilaian kinerja yang mempengaruhi penilaian yaitu :

1. Tujuan penilaian dapat langsung mempengaruhi penilaian.
2. Tujuan penilaian tidak langsung mempengaruhi penilaian, melalui proses kognitif dasar, termasuk observasi, encoding dan pemanggilan.
3. Tujuan penilaian dapat mempengaruhi dimana penilai memasukkan informasi perilaku yang dinilai ketika membuat judgment tentang kinerjanya. Untuk mempersiapkan pemilihan metode penilaian kinerja yang tepat, perlu menjawab beberapa pertanyaan berikut ini:
 - a. Apakah maksud dari penilaian kinerja dilakukan?
 - b. Kriteria apakah yang ditetapkan untuk dinilai ?
 - c. Kelemahan apakah yang harus dihindari dalam penilaian ?
 - d. Siapakah penilai yang tepat untuk melakukan penilaian kinerja ?
 - e. Metode penilaian manakah yang paling cocok untuk mencapai tujuan ini ?

f. Digunakan untuk apakah penilaian kinerja yang dilakukan ?

Dengan menjawab keenam pertanyaan tersebut dapat diperkirakan metode penilaian seperti apakah yang paling tepat digunakan. Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan. Banyak jenis program penilaian kinerja yang dapat digunakan. Kebanyakan organisasi merancang program penilaian kinerja untuk memberikan kepada orang yang dinilai, orang yang menilai dan pimpinan, informasi mengenai kinerja.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja seorang pegawai tidak akan selalu dalam kondisi yang baik, kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh beberapa hal. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menurut Handoko (2008)

1. Motivasi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi. Semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya. Penjabaran tujuan organisasi sangat berkaitan dengan proses motivasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja. Secara umum motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan

suatu tindakan yang dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan memengaruhi kinerja seseorang.

3. Stress kerja

Stres kerja yang dialami oleh seseorang tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan akan menurun, tingkat absensi tinggi dan turnover yang tinggi.

4. Kondisi fisik pekerjaan

Kondisi fisik tempat kerja yang aman dan sehat diperlukan oleh setiap pegawai. Kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang. Sehingga hasil kerjanya pun dapat diharapkan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

5. Sistem kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja seseorang sesuai yang diinginkan organisasi.

6. Desain pekerjaan

Ada banyak upaya diarahkan konsep dan mengukur struktur desain pekerjaan. Hal tersebut diketahui jika pekerjaan dirancang dengan baik, kepuasan kerja dan kualitas kinerja akan meningkat.

Menurut Hasibuan yang dikutip dalam (Nawawi, 2006: 64), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yang terdiri dari :

1. Minat dalam bekerja
2. Penerima delegasi tugas
3. Peran dan tingkat Motivasi seorang pekerja

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak akan berdiri sendiri, tetapi akan berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan anatar lain minat dan motivasi dalam bekerja, pengetahuan, pengalaman, kepribadian dan kemampuan

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri karyawan yaitu dari organisasi dimana karyawan bekerja. Antar lain seperti imbalan, sarana dan prasaran, sistem informasi manajemen, kebijakan dan tugas yang diberikan.

Teori dari Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Faktor yang mempengaruhi Kinerja sendiri menurut Handoko (2008) salah satunya adalah yang pertama ada Motivasi: Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi. Semakin besar motivasi kerja karyawan semakin tinggi kinerjanya. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar bersungguh-sungguh mengerjakannya. Dan yang kedua Kepuasan kerja: Kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja seseorang agar seseorang dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan memengaruhi kinerja seseorang. Dari faktor-faktor tersebut disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dan Motivasi kerja mempengaruhi Kinerja karyawan. Faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian serius

dari pimpinan jika pegawai/ karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk perusahaan itu sendiri.

2.2.3.4 Indikator kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2.4 Kajian Keislaman

2.2.4.1 Kepuasan kerja dalam kajian islam

kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (postif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai sebaliknya bila tidak ada berarti karyawan tidak merasakan kepuasan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja

bisa dirasakan oleh karyawan setelah karyawan itu bisa membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

Kepuasan kerja bisa dilihat atau dikatakan puas dalam bekerja jika pendapatan yang diperoleh telah dapat mencukupi kebutuhan pekerja tersebut, dan dalam perusahaan tersebut pegawai merasakan nyaman dalam bekerja dan tidak mempunyai kekhawatiran lain seperti kurang cukup gaji yang diberikan atau diterima, tidak adanya jaminan kesehatan/keselamatan kerja dan jaminan masa tua atau pensiun.

Dari Jabir *radhiyallahu 'anhu*, ia berkata bahwa Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

أَبْدَأُ بِنَفْسِكَ فَتَصَدَّقْ عَلَيْهَا ، فَإِنْ فَضَلَ شَيْءٌ فَلِأَهْلِكَ ، فَإِنْ فَضَلَ عَنْ أَهْلِكَ شَيْءٌ فَلِذِي قَرَابَتِكَ ، فَإِنْ فَضَلَ عَنْ ذِي قَرَابَتِكَ شَيْءٌ فَهَكَذَا وَهَكَذَا ، بَيْنَ يَدَيْكَ ، وَعَنْ يَمِينِكَ ، وَعَنْ شِمَالِكَ

“Mulailah dari dirimu sendiri. Sedekahkanlah untuk dirimu. Selebihnya dari itu untuk keluargamu (anak dan istrimu). Selebihnya lagi dari itu untuk kerabat dekatmu. Selebihnya lagi dari itu untuk tujuan ini dan itu yang ada di hadapanmu, yang ada di kanan dan kirimu.” (HR. *Muslim, no. 997*)

Kepuasan kerja (job satisfaction) mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya dapat juga dikatakan sebagai persepsi awal terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Kepuasan dalam islam dilandasi dengan rasa ikhlas. Hal ini diperkuat dengan Firman Allah SWT dalam alquran :

Sebagaimana dijelaskan dalam Q.S An-Naml ayat 40 :

قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ أَنَا آتِيكَ بِهِ قَبْلَ أَنْ يَرْتَدَّ إِلَيْكَ طَرْفُكَ ۚ فَلَمَّا رآه مُسْتَقِرًّا عِنْدَهُ قَالَ هَذَا مِن فَضْلِ رَبِّي ۚ
يُتْلُوْنِي ۚ أَشْكُرُ أَمْ أَكْفُرُ ۚ وَمَنْ شَكَرَ فَإِنَّمَا يَسْكُرُ لِنَفْسِهِ ۚ وَمَنْ كَفَرَ فَإِنَّ رَبِّي غَنِيٌّ كَرِيمٌ (النمل : ٤٠)

Artinya :

Berkatalah seorang yang mempunyai ilmu dari Al Kitab: “Aku akan membawa singgasana itu kepadamu sebelum matamu berkedip”. Maka tatkala Sulaiman melihat singgasana itu terletak di hadapannya, iapun berkata: “Ini termasuk kurnia Tuhanku untuk mencoba aku apakah aku bersyukur atau mengingkari (akan ni`mat-Nya). Dan barangsiapa yang bersyukur maka sesungguhnya dia bersyukur untuk (kebaikan) dirinya sendiri dan barangsiapa yang ingkar, maka sesungguhnya Tuhanku Maha Kaya lagi Maha Mulia”.

Sikap Nabi Sulaiman as dalam menerima nikmat Allah adalah sikap yang harus dijadikan contoh teladan oleh setiap muslim. Sikap demikian itu akan menghilangkan sifat angkuh dan sombong yang ada pada diri seseorang dan juga akan menghilangkan rasa putus asa dan rendah diri bagi seseorang yang dalam keadaan sengsara dan menderita. Karena dia mengetahui semuanya itu adalah cobaan dan ujian dari Tuhan kepada hamba-hamba Nya.

2.2.4.2 Motivasi dalam islam

Dalam al-Qur'an dan al-Hadits, dapat dijumpai berbagai ungkapan yang menunjukkan dorongan kepada setiap orang muslim dan mukmin untuk selalu rajin belajar. Anjuran menuntut ilmu tersebut dibarengi dengan urgennya faktor-faktor pendukung guna makin meningkatkan semangat belajar bagi setiap orang. Salah satu faktor yang utama adalah motivasi, baik itu motivasi yang datang dari dalam diri sendiri, maupun motivasi yang ditumbuhkan dari peranan lingkungan sosialnya.

Motivasi belajar (menuntut ilmu) bagi setiap penuntut ilmu memang dibutuhkan, bahkan begitu banyak hadits-hadits yang memberikan

pemahaman tentang manfaat menuntut ilmu dan perintah yang menganjurkan untuk belajar. Semua ungkapan dalam hadits-hadits tersebut merupakan dalil-dalil yang dapat menjadi pedoman sebagai alat untuk memotivasi setiap umat Islam untuk terus menuntut ilmu.

Secara terminologi, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu tindakan sesuai tujuan tertentu. Secara etimologi, motivasi merupakan dorongan yang mendasari dan mempengaruhi setiap usaha serta kegiatan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam kegiatan belajar, maka motivasi dapat dikatakan sebagai keseluruhan daya penggerak di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar, yang menjamin kelangsungan dari kegiatan belajar dan yang memberikan arah pada kegiatan belajar, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh subjek belajar itu dapat tercapai.

Syaikh Muhammad bin Shalih Al-Utsaimin rahimahullah mengungkapkan perkataan :

اعمل لدنياك كأنك تعيش أبداً ، واعمل لآخرتك كأنك تموت غداً

“T’mal lidunyaaka ka-annaka ta’isyu abadan, wa’mal liaakhiratika ka-annaka tamuutu ghadan.” Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau hidup selamanya. Beramallah untuk akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok. Ungkapan di atas termasuk hadits maudhu.

Maknanya pun tidak seperti dipahami kebanyakan orang. Banyak yang memahami maksud ungkapan tersebut adalah hendaknya kita mati-matian dalam mengejar dunia, akhirat akhirnya terlupakan. Bahkan makna yang tepat adalah sebaliknya. Hendaklah kita semangat dalam menggapai akhirat dan tak perlu tergesa-gesa dalam mengejar dunia. Ungkapan “bekerjalah untuk duniamu seakan-akan engkau

hidup selamanya”, maksudnya adalah apa yang tidak selesai hari ini dari urusan dunia, selesaikanlah besok. Yang tidak bisa selesai besok, selesaikanlah besoknya lagi. Jika luput hari ini, masih ada harapan untuk besok.

Adapun untuk urusan akhirat, maka beramallah untuk urusan akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok. Maksudnya kita diperintahkan untuk segera melakukan amalan shalih, jangan menunda-nundanya. Anggap kita tak bisa lagi berjumpa lagi dengan esok hari. Bahkan kita katakan, bisa jadi kita mati sebelum esok tiba. Karena siapa pun kita tak mengetahui kapan maut menghampiri.

Islam menganggap bahwa agama tidak akan mendapat tempat yang baik apabila orang-orang Islam tidak mempunyai pengetahuan yang matang dan fikiran yang sehat. Oleh karena itu pengetahuan bagi Islam bagaikan ruh (nyawa) bagi manusia. Dalam belajar (menuntut ilmu), Islam tidak membedakan antara lakilaki dan perempuan, sebagaimana dalam al quran surat Al-Anfal ayat 53:

ذَٰلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ لَمْ يَكُ مُخْتَارًا لِجُنُودِهِ أَنْ تُقَاتِلُوا فِي سَبِيلِهِ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ (الأنفال : ٥٣)

Artinya:

Yang demikian itu karena sesungguhnya Allah tidak akan mengubah suatu nikmat yang telah diberikan-Nya kepada suatu kaum, hingga kaum itu mengubah apa yang ada pada diri mereka sendiri. Sungguh, Allah maha mendengar, maha mengetahui.

Allah tidak mencabut ni'mat yang telah dilimpahkan-Nya kepada sesuatu kaum, selama kaum itu tetap ta'at dan bersyukur kepada Allah.

Kejadian ini yaitu menyiksa orang-orang Quraisy adalah karena mereka mengingkari nikmat-nikmat Allah, ketika Allah mengutus seorang rasul dari kalangan mereka sendiri yang membacakan ayat-ayat-Nya, lalu mereka mendustakan, bahkan mengusirnya dari negerinya, lalu memerangi secara bertubi-tubi. Allah menyiksa mereka disebabkan dosa-dosanya. Yang demikian ini membuktikan sunnatullah yang telah berlaku sejak dahulu. Allah tidak merubah suatu nikmat yang telah dianugerahkan-Nya kepada sesuatu kaum, sehingga kaum itu merubah apa yang ada pada diri mereka sendiri. Ayat ini mengandung isyarat, bahwa nikmat-nikmat pemberian Allah itu yang diberikan kepada umat atau perorangan, selalu dikaitkan kelangsungannya dengan akhlak dan amal mereka itu sendiri. Jika akhlak dan perbuatan mereka terpelihara baik, maka nikmat pemberian Allah itu pun tetap berada bersama mereka dan tidak akan dicabut. Allah tidak akan mencabutnya, tanpa kezaliman dan pelanggaran daripada mereka. Akan tetapi manakala mereka sudah merubah nikmat-nikmat itu yang berbentuk akidah akhlak dan perbuatan baik, maka Allah Taala akan merubah keadaan mereka dan akan mencabut nikmat pemberian-Nya dari mereka sehingga yang kaya jadi miskin, yang mulia jadi hina dan yang kuat jadi lemah. Dan bukanlah sekali-kali kebahagiaan umat itu dikaitkan dengan kekayaan atau jumlah bilangan yang banyak seperti disangka oleh sebagian besar kaum musyrikin yang diceritakan oleh Allah dengan firman-Nya.

2.2.4.3 Kinerja Karyawan dalam islam

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sementara itu kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari penilaian, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya yang bermutu.

Dari Abu Hurairah, Nabi *shallallahu 'alaihi wa sallam* bersabda,

أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنِ اتَّمَمْتَهَا وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ

“Tunaikanlah amanat pada orang yang memberikan amanat padamu dan janganlah mengkhianati orang yang mengkhianatimu” (HR. Abu Daud no. 3535, Tirmidzi no. 1264 dann Ahmad 3: 414, shahih).

Hal ini diperkuat dengan firman Allah SWT dalam al quran surat Al-Ankabut ayat 69 :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾ (العنكبوت : ٦٩)

Artinya:

Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridaan) Kami, Kami akan tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sungguh, Allah beserta orang-orang yang berbuat baik.

Ayat ini menerangkan janji yang mulia dari Allah SWT kepada orang-orang mukmin yang berjihad di jalan Allah dengan mengorbankan jiwanya dan hartanya serta menanggung siksaan dan rintangan. Karena itu Allah SWT akan memberi mereka petunjuk dan membulatkan tekad dan memberikan bantuan, sehingga mereka memperoleh kemenangan di dunia dan kebahagiaan serta kemuliaan di akhirat kelak.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja lebih teapt disebut “mitos manajemen” dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Robbins (2007) pegawai yang tidak puas boleh jadi adalah pegawai yang berproduksi tinggi, sedang atau rendah dan mereka akan terus cenderung meneruskan tingkat prestasi yang menimbulkan kepuasan bagi mereka. Bahwa “kepuasan menimbulkan kinerja”. Dengan seperti itu menunjukkan bahwa tidaklah dapat digeneralisasi bahwa pegawai puas dalam pekerjaannya, sudah pasti akan berkinerja tinggi. Dalam kasus tertentu ada kemungkinan sekalipun pegawai puas akan tetapi kinerjanya kurang memenuhi standar yang ditetapkan. Hal itu menandakan bahwa kinerja pegawai tidaklah hanya dipengaruhi variabel tunggal kepuasan kerja, akan tetapi sesungguhnya kinerja pegawai dipengaruhi variabel yang sangat variatif.

2.3.2 Hubungan antara motivasi dengan Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja sangatlah penting dalam suatu organisai (perusahaan). Dalam hal ini karyawan yang merasakankepuasan dalam bekerja yaitu dimana karyawan akan merasakan puas atau tidak puas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan didalam suatu organisasi (perusahaan) untuk mencapai motivasi kerja yang tinggi.

Menurut Robbins, (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tepat kerja maka cenderung lebih efektif dari pada organisasi yang karyawannyakurang mendapatkan kepuasan kerja. Jika karyawan bersikap puas terhadap apa yag dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya. Sebaliknya jika karyawan bersikap negatif,

maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan umpan baik karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Gibson (2007) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dimana dikatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan motivasi kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih bekerja secara produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan atau organisasi maka karyawan dalam bekerja dapat menciptakan motivasi kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih bekerja secara produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas.

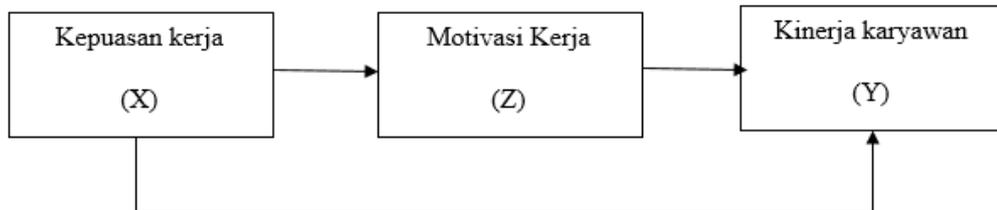
Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan maka karyawan dalam bekerja dapat menciptakan motivasi kerja yang tinggi pula.

2.3.3 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

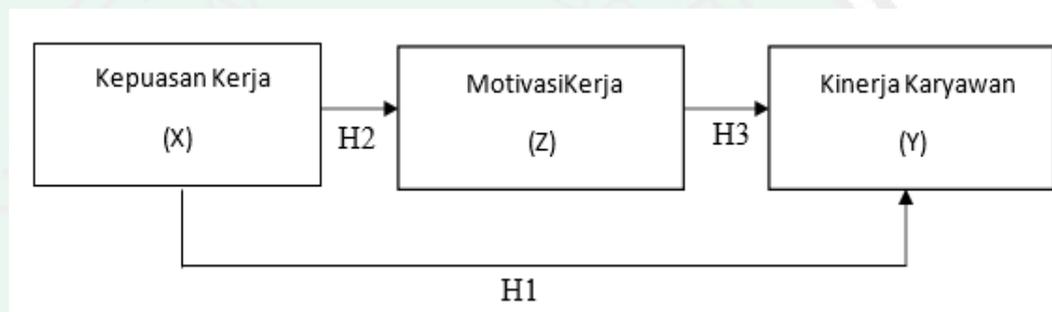
2.4 Kerangka Konseptual

Gambar
Kerangka Konseptual



2.5 Model Hipotesis

Gambar
Model Hipotesis



2.5.1 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang dan dengan berpegangan pada pustaka yang bersifat empiris dan teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Widatra Bakti ?
- H2 : Adakah Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Motivasi kerja (Z) pada PT. Widatra Bakti ?
- H3 : Adakah Motivasi (Z) memediasi Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Widatra bakti ?

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Objek Penelitian

Pada Penelitian ini lokasi yang akan dijadikan tempat penelitian adalah PT. Widatra Bakti yang berlokasi pada Jl. Stadion No. 1, Sidomukti, Pandaan, Kecamatan Pandaan, Pasuruan Jawa Timur. Pada penelitian hanya membahas tentang ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, pada khususnya tentang Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi sebagai Mediasi.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang diajukan.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (Linier) karena diantara variabel independent dan variabel dependent terdapat mediasi yang mempengaruhi. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel. Yakni variabel bebas (*independent*) kepuasan kerja, motivasi kerja (mediasi) sedangkan variabel terikat (*dependent*) yakni kinerja karyawan.

3.3 Populasi Dan Sampel Data

3.3.1 Populasi

Populasi menunjukkan keadaan dan jumlah objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu menurut Sugiyono (2017) definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas

objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dan komponen yang terdaftar di perusahaan 2016-2020. Jumlah populasi sebanyak 769 karyawan dan tidak semua populasi karyawan ini sebagai tujuan penelitian, sehingga perlu dilakukan pengambilan sampel lebih lanjut dengan menggunakan rumus Slovin yang berjumlah 89 sampel.

Tabel 3.1
Jumlah karyawan perusahaan PT. Widatra Bakhti

	2016	2017	2018	2019	2020
L	737	740	733	725	734
P	38	38	37	35	35
Total	775	778	770	760	769

Sumber: wawancara pada perusahaan

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, seperti karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Dalam pemilihan sampel terdapat teknik sampling untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penggunaan sampel yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan propability sampling dengan pendekatan proportional random sampling. Menurut Sugiyono (2012:92) probability Sampling adalah suatu teknik pengambilan sampel yang memberikan

kesempatan/peluang yang sama untuk setiap anggota atau unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Selanjutnya teknik pengambilan sampel yang dipilih adalah teknik proportional random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi.

Batasan penelitian ini pada pegawai PT. Widatra Bakhti berdasarkan kriteria tersebut, penulis menggunakan rumus dari Slovin karena dalam penarikan sample, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{769}{1 + 769 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{769}{1 + 769 (0.01)}$$

$$n = \frac{769}{8,69}$$

$$n = \frac{769}{1 + 10}$$

$$n = 88,49$$

$$n = 89$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase Kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir $e=0,1$

Dalam rumus Slovina ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovina antara 10-20 % dari populasi penelitian.

Sedangkan untuk mengukur pendapat dari beberapa sampel tersebut dengan menggunakan skala likert. Penggunaan skala likert karena pertimbangan sebagai berikut :

- 1) mempunyai banyak kemudahan.
- 2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengerutkan subyek berdasarkan persepsi.
- 3) lebih fleksibel dibanding teknik yang lain
- 4) aplikatif pada berbagai situasi. Pada umumnya skala ini mempunyai 5 atau 7 kategori dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”. Cara pengukurannya adalah menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberi jawaban:
 - a. Jawaban sangat setuju dengan skor 5
 - b. Jawaban setuju dengan skor 4
 - c. Jawaban netral dengan skor 3
 - d. Jawaban tidak setuju dengan skor 2
 - e. Jawaban sangat tidak setuju dengan skor 1

Dalam penelitian ini akan menyebar kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Widatra Bakti Pandaan sesuai sampel yang ditentukan.

3.5 Data dan Jenis Data

Untuk pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data yang berasal dari dokumen perusahaan maupun yang diperoleh secara lisan. Data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1 Data Primer

Sumber Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner (angket), yang disebar pada karyawan PT Widatra Bakti.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah diperoleh oleh peneliti melalui banyak sumber yang sebelumnya sudah ada. Artinya peneliti berperan sebagai pihak kedua karena tidak didapatkan secara langsung. Biasanya dapat diperoleh dari buku, jurnal, laporan, dan sebagainya. Data sekunder (data pendukung), yaitu data dan informasi yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Ada berbagai metode pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam sebuah penelitian. Metode pengumpulan data ini dapat digunakan secara sendiri-sendiri, namun dapat pula digunakan dengan menggabungkan dua metode atau lebih. Beberapa metode pengumpulan data antara lain :

3.6.1 Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada karyawan perusahaan PT Widatra Bakti

3.6.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket. Dengan kuesioner peneliti menggali informasi dari responden (orang yang menjadi subyek penelitian). dengan demikian pertanyaan-petanyaan yang diajukan berkaitan dengan informasi (data) yang diperoleh untuk memecahkan masalah atau menguji hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, angket diisi ditujukan oleh karyawan PT Widatra Bakti.

3.7 Operasional Variabel

Definisi variabel operasional adalah suatu devisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azar,2010 :74) Variabel dalam penelitian ini mengandung tiga variabel yaitu variabel tergantung (dependent atau diberi simbol Y), variabel mediator (intervening atau diberi simbol Z) dan variabel bebas (independent atau diberi simbol X). Variabel tergantung adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel mediator adalah variabel yang memediasi hubungan variabel tergantung dengan variabel bebas. Sedangkan variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel tergantung. Adapun identifikasi variabel penelitian ini adalah:

- Variabel dependent : Kinerja Karyawan (Y)
- Variabel Intervening : Motivasi Kerja (Z)
- Variabel Independent : Kepuasan Kerja (X)

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	indikator	Item	Referensi
Kepuasan Kerja	Balas Jasa yang Adil	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan merasa puas terhadap gaji yang didapatkan - Balas jasa yang diterima karyawan tergolong adil dan layak 	Mangkunegara 1992
	Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian	<ul style="list-style-type: none"> - Penempatan karyawan pada perusahaan dilakukan dengan baik, sesuai dengan keahlian - Penempatan kerja karyawan pada perusahaan sudah cukup nyaman 	
	Berat ringannya pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan - Pekerjaan yang diberikan oleh 	

		<p>pimpinan tidak memberatkan karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berat ringannya pekerjaan pegawai, dapat diselesaikan dengan baik. 	
	Suasana dan lingkungan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memerlukan tempat sampah diruangan kerja - Lingkungan kerja bersih membuat karyawan puas dalam menjalankan pekerjaan - Karyawan merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang diruangan kerja 	
	Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Penerangan lampu listrik sudah memadai tempat kerja 	

		- Perusahaan selalu menyediakan peralatan yang dibutuhkan karyawan	
	Sikap pimpinan dalam kepemimpinnya	- Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan - Pimpinan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif	
	Sifat pekerjaan monoton atau tidak	- Karyawan sangat menyukai pekerjaan masing-masing - Karyawan sangat senang dalam hal baru dalam bekerja	
Kinerja karyawan	Kualitas Kerja	- karyawan melakukan tugas sesuai permintaan yang diberikan	Handoko (2008)

		<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan sudah berkerja sesuai dengan prosedur - Karyawan selalu ikut serta dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan 	
	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan - Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan 	
	Ketetapan waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan 	
	Evektivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki pengetahuan dalam 	

		<p>menggunakan peralatan seperti komputer dll.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja agar mencapai hasil yang memuaskan 	
	Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa diperintah oleh atasan - Karyawan dengan senang hati melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan 	
Motivasi kerja	Kesejahteraan	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan memberikan jaminan asuransi bagi karyawan sesuai dengan jabatan/posisi karyawan 	Abraham Maslow (2007)

		<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan menyediakan program pemberian uang pengobatan kepada karyawan 	
	Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan akan lebih memiliki semangat bekerja dengan adanya bonus tambahan - Karyawan termotivasi dengan adanya penghargaan kenaikan jabatan yang jelas 	
	Lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan merasa puas dengan kenyamanan dengan kebersihan lingkungan kerja - Karyawan berkomunikasi baik dengan karyawan lain 	

		- Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan	
	Masa Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Semakin lama karyawan bekerja semakin membuat karyawan mampu memahami pekerjaan - Dengan pangkat yang dimiliki dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik - Komitmen (motivasi kerja) seorang karyawan akan meningkat dengan lama masa mereka bekerja 	

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Model Pengukuran

3.8.1.1 Uji Validitas

Menurut Singarimbun (1987) dalam Sani & Mashuri (2010: 249) uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan

atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Karena dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Maka kuesioner yang disusun harus dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Uji validitas sendiri menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Dengan menggunakan produk moment, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30.

Rumusny adalah sebagai berikut:

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

Dimana : X = Skor Item Y = Skor Total

XY = Skor Pertanyaan

N = Jumlah Responden

r = Koefisien Korelasi

Instrument yang valid berarti 48 variabel yang mampu mengukur tentang apa yang diukur. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar nilai/skor masing-masing pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Bila nilai signifikansi (sig) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya maka dinyatakan tidak valid (Sani dan Maharani, 2013:48). Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir tersebut valid sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Sugiyono dalam (Sani 2010: 249).

3.8.1.2 Uji Reabilitas

Menurut (Sani dan Mashuri 2010: 250) “Realibilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu 49variable dapat diuji dengan menggunakan rumus Cronbach’c Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Realibilitas Instrument

K = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum_{sb} 2$ = Jumlah Varians Butir

σ_1^2 = Varians Total

Apabila 49variable yang diteliti mempunyai cronbach’s alpha (α) > 60% (0,60) maka 49variable tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach’s alpha (α) < 60% maka 49variable tersebut dikatakan tidak reliable.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Perhitungan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan program aplikasi startistik *SPSS 16,0 for Windows*. Berikut ini uji asumsi klasik dalam path analysi:

1. Uji non-multikolinearitas

Menurut Santoso (2002:112) Uji non-multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas (variabel independent). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya

multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*)

2. Uji non-autokorelasi

Menurut Ghozali (2005:95) Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas autokorelasi. Menurut (Singgih 2002: 219), untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, melalui metode tabel Durbin-Watson yang dapat dilakukan melalui program SPSS, dimana secara umum dapat diambil patokan yaitu:

- a. Jika angka D-W dibawah -2 , berarti autokorelasi positif.
- b. Jika angka D-W diatas $+2$, berarti autokorelasi negatif.
- c. Jika angka D-W diantara -2 sampai dengan $+2$, berarti tidak ada autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Hanke & Reitsch dalam Mudrajad, (2004: 96) 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 absolut 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. Heteroskedastisitas diuji dengan

menggunakan uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas

4. Uji normalitas

Menurut Santoso, (2002 : 212). Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $\geq 0,05$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya tidak normal.

5. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan curve estimate, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai signifikansi $f \leq 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan Y.

3.8.3 Analisa Data

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Model path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Ridwan dan Kuncoro (2014).

Model path analysis tidak hanya menghitung secara simultan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat, tetapi juga dapat diketahui

pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu manfaat lain dari path analysis adalah untuk penjelasan (*explanation*) terhadap fenomena yang di pelajari atau permasalahan yang diteliti. Adapun langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur path menurut Solimun dalam Supriyanto dan Maharani (2013) adalah sebagai berikut:

a. Merancang model berdasarkan konsep dan teori

Pada paradigma jalur digunakan dua macam anak panah yaitu:

- 1) Anak panah satu arah yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas (Kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).
- 2) Anak panah yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel bebas (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) melalui mediasi atau variabel intervening.

3.8.4 Uji Sobel (Sobel test)

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2013) suatu variabel disebut variabel intervening apabila tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) yang dikenal dengan sebutan uji sobel.

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) melalui variabel intervening (Z). Pengaruh tidak langsung variabel X ke Y melalui variabel Z dihitung dengan cara mengalikan X ke Z (a) dengan jalur Z ke Y (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c-c)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontol Z, sedangkan standard error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b . Besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) S_{ab} dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_{a^2} + a^2 S_{b^2} + 2ab S_{ab}}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t table > 1.96 , maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi antara X dan Y (Ghozali, 2013).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Widatra Bhakti adalah sebuah perusahaan *principle* yang bergerak di bidang farmasi, yakni sebagai produsen cairan infus dimana hasil produksinya di distribusikan oleh beberapa perusahaan distributor farmasi. Dalam kegiatan bsinisnya perusahaan ini juga telah melakukan ekspor hasil produksinya ke beberapa negara di Asia.

Di pandang dari segi topologi, perusahaan Widatra Bakhti tersebar di 33 daerah di indonesia, kebanyakan daerah tersebut bertugas menjalankan proses pemasaran dan penjualan (*sales and marketing*), namun untuk pabriknya terletak di satu tempat yakni Pasuruan, sedangkan untuk kantor pusat perusahaan ini terletak di jakarta. perusahaan, sedangkan untuk kantor pusat perusahaan ini terletak di Jakarta, Perusahaan ini terdiri dari beberapa departemen, seperti dapertemen human resources (HR), keuangan, produksi, serta penjualan, dan pemasaran. Masing-masing departemen tersebut juga terbagi lagi ke dalam beberapa bagian yang disebut dengan divisi.

Perusahaan Widatra Bhakti dalam kegiatan bisnisnya tidak lepas dari dukungan beberapa aplikasi dan sistem informasi. Apabila dan sistem informasi yang digunakan ada beberapa macam, salah satunya adalah *customer relationship management* (CRM) untuk membantu divisi sales and marketing dalam melakukan penjualan. namun hal ini menjadi kontras, ketika bidang internalnya sendiri seperti divisi HR, masih menggunakan *Microsft Office Excel* dalam mengelola data serta

informasi karyawannya yang terdiri dari sekitar 400 orang. Hal inilah yang mendapat perhatian khusus untuk melakukan pengkajian lebih lanjut mengenai perencanaan sistem dan teknologi informasi, dengan tujuan memberikan kemudahan pengelolaan data dan informasi penting bagi PT. Widtra Bakhti.

4.1.2 Sejarah Perusahaan

PT Widatra Bakhti didirikan pada tahun 1986 di bawah perjanjian dan arahan perusahaan terkemuka di Jerman. Nama Widatra diambil dari bahasa Sanskerta yang berasal dari kata “Vidhatavya” yang artinya pencipta, penentu nasib atau keberuntungan, dan sesuai aturan, makna tersebut berhubungan dengan komitmen Widatra untuk mendukung pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Pada 21 Agustus 1986 Widatra mulai memproduksi larutan infus secara komersial dan berdasarkan tanggal tersebut sekaligus dijadikan sebagai hari jadi PT. Widatra Bhakti.

Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) No.362/CPOB/A/I/1992 dari Direktorat Jendral Pengawasan Obat dan Makanan (Dirjen POM). Kemudian pada tahun 1995 Widatra menjadi bagian dari Otsuka Pharmaceutical CO, Ltd Jepang, bertempat di jalan Stadion no.1 Pandaan, Pasuruan di tanah seluas 32.500 meter persegi dan mempunyai letak yang strategis, memiliki keyakinan untuk menjadi perusahaan cairan infus dasar dan mempunyai komitmen untuk menjadi mitra yang bisa diandalkan dalam mendukung program pemerintah yaitu asuransi kesehatan nasional atau BPJS.

4.1.3 Visi dan Misi

4.1.3.1 Visi Perusahaan

menjadi perusahaan cairan infus dasar terbesar dan terhandal di Indonesia dan berperan penting di kawasan Asia (to be the biggest and

most reliable basic solution infusion company in indonesia and to play important in Asia region)

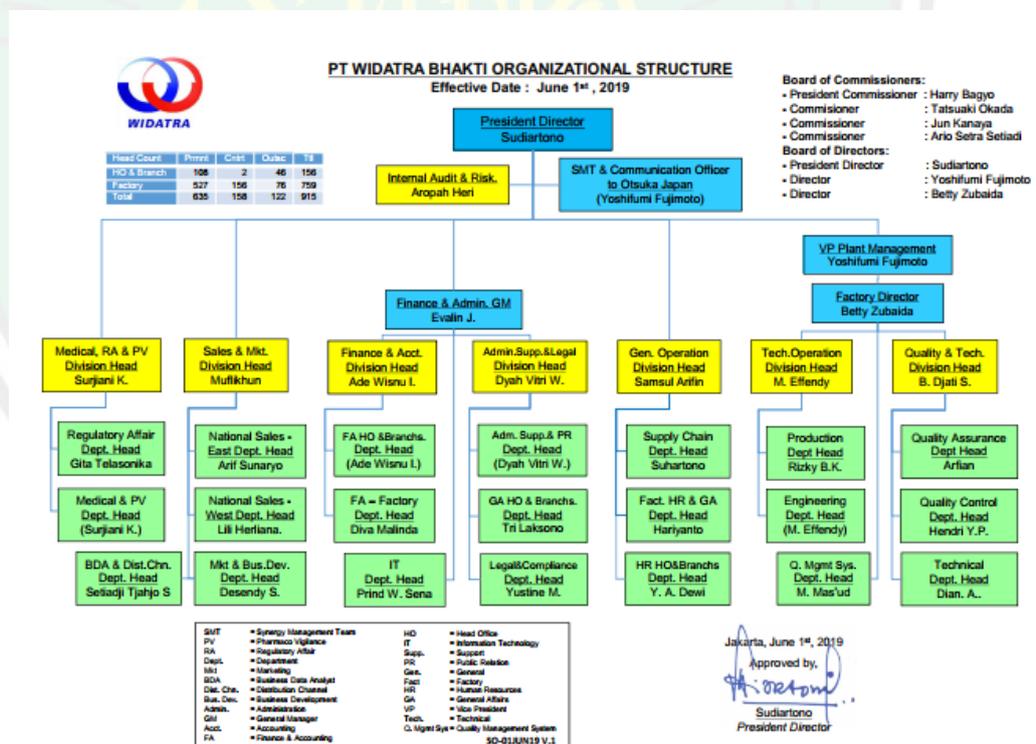
4.1.3.2 Misi Perusahaan

Menyediakan cairan infus dasar dan produk penunjang lainnya dengan jaminan kualitas, keamanan, dan ketersediaan dengan harga yang terjangkau (*to provide basic solution infusion and other supporting products through quality assurance, safety and acaulabilty at affordable price*).

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu gambaran skematis mengenai hubungan kerjasama dari masing-masing manajer untuk mencapai suatu tujuan, PT. Widatra Bakhti.

Gambar 4.1



Sumber: data perusahaan

4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden

4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan telah diolah didapatkan responden sesuai jenis sebagai berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki – laki	75 orang	84%
Perempuan	14 orang	16%
Total	89 orang	100%

Sumber: data diolah.

Pada tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 75 responden (84%), dan 14 responden (16%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 75 responden (84%)

4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti dan telah diolah didapatkan responden sesuai jenis sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
32-38	25 orang	28%
40-48	49 orang	55%
50-55	15 orang	17%

Sumber: data diolah.

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden berusia 32-38 tahun berjumlah 25 responden (28%), responden berusia 40-48 tahun berjumlah 49 responden (55%), dan 15 responden (17%) berusia 50-55. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berusia 40-48 tahun berjumlah 49 responden (55%).

4.1.6 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian melalui interpretasi distribusi frekuensi jawaban responden secara keseluruhan, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase terhadap item-item variabel. Dalam penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu Kepuasan Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (Z). Berikut ini deskripsi jawaban dari responden yang dikelompokkan berdasarkan tiap variabel.

4.1.6.1 Variabel Kepuasan Kerja (X)

Variabel Kepuasan kerja memiliki 7 indikator yaitu: balas jasa yang adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, dan sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Tabel 4.3

Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kepuasan Kerja	X.1	55	61%	30	33%	4	4%	0	0%	0	0%
	X.2	58	59%	28	31%	3	3%	0	0%	0	0%
	X.3	75	84%	12	13%	2	2%	0	0%	0	0%
	X.4	68	76%	17	19%	4	4%	0	0%	0	0%

	X.5	71	79%	13	14%	5	5%	0	0%	0	0%
	X.6	62	69%	22	24%	5	5%	0	0%	0	0%
	X.7	70	78%	17	19%	2	2%	0	0%	0	0%
	X.8	78	87%	7	7%	3	3%	1	1%	0	0%
	X.9	78	87%	9	10%	2	2%	0	0%	0	0%
	X.10	62	69%	23	25%	4	4%	0	0%	0	0%
	X.11	67	75%	21	23%	0	0%	1	1%	0	0%
	X.12	61	68%	25	28%	2	2%	0	0%	0	0%
	X.13	76	85%	10	11%	3	3%	0	0%	0	0%
	X.14	63	70%	22	24%	4	4%	0	0%	0	0%
	X.15	62	69%	23	25%	4	4%	0	0%	0	0%
	X.16	57	64%	30	33%	2	2%	0	0%	0	0%

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut dapat diketahui pada item karyawan merasa puas terhadap gaji yang didapatkan (X.1) dari 89 responden 55 responden (61%) menjawab sangat setuju (SS), 30 responden (33%) menjawab setuju (S), 4 responden (4%) menjawab netral (N). Pada item balas jasa yang diterima karyawan tergolong adil dan layak (X.2) dari 89 responden, 58 responden (59%) menjawab sangat setuju (SS), 28 responden (31%) menjawab setuju (S), 3 sponden (3%) menjawab netral (N).

Pada item penempatan karyawan pada perusahaan dilakukan dengan baik, sesuai dengan keahlian (X.3) dari 89 responden, 75 responden (84%) menjawab sangat setuju (SS), 12 responden (13%) menjawab setuju (S), 2 responden (2%) menjawab netral (N). Pada item penempatan kerja karyawan pada perusahaan sudah cukup nyaman (X.4) dari 89 responden, 68 responden (76%) menjawab sangat setuju (SS), 17 responden (19%) menjawab setuju (S), dan 4 responden (4%) menjawab netral (N).

Pada item tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan (X.5) dari 89 responden, 71 responden (79%) menjawab sangat setuju (SS), 13 responden (14%) menjawab setuju (S), 5 responden (5%) menjawab netral (N). Pada item pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak memberatkan karyawan (X.6) dari 89 responden, 62 responden (69%) menjawab sangat setuju (SS) 22 responden (26%) menjawab setuju (S) dan 5 responden (5%) menjawab netral (N).

Pada item berat ringannya pekerjaan pegawai dapat diselesaikan dengan baik (X.7) dari 89 responden, 70 responden (78%) menjawab sangat setuju (SS), 17 responden (19%) menjawab setuju (S), 2 responden (2%) menjawab netral (N). Pada item karyawan memerlukan tempat sampah diruangan kerja (X.8) dari 89 responden, 78 responden (87%) menjawab sangat setuju, 7 responden (7%) menjawab setuju (S), 3 responden (3%) menjawab netral (N) dan 1 responden (1%) menjawab tidak setuju (TS).

Pada item lingkungan kerja bersih membuat karyawan puas dalam menjalankan pekerjaan (X.9) dari 89 responden, 78 responden (87%) menjawab sangat setuju (SS), 9 responden (10%) menjawab setuju (S), 2 responden (2%) menjawab netral (N). Pada item karyawan merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang diruangan kerja (X.10) dari 89 responden, 62 responden (69%) menjawab sangat setuju (SS), 23 responden (25%) menjawab setuju (S), 4 responden (4%) menjawab netral (N).

Pada item penerangan lampu listrik sudah memadai tempat kerja (X.11) dari 89 responden, 67 responden (75%) menjawab sangat setuju (SS), 21 responden (23%) menjawab setuju (S), 1 responden (1%) menjawab tidak setuju (TS). Pada item perusahaan selalu menyediakan peralatan yang dibutuhkan karyawan (X.12) dari 89 responden, 61

responden (68%) menjawab sangat setuju (SS), 25 responden (28%) menjawab setuju (S), 2 responden (2%) menjawab netral (N).

Pada item pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan (X.13) dari 89 responden, 76 responden (85%) menjawab sangat setuju (SS), 10 responden (11%) menjawab setuju (S), 3 responden (3%) menjawab netral (N). Pada item pimpinan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif (X.14) dari 89 responden, 63 responden (70%) menjawab sangat setuju, 22 responden (24%) menjawab setuju (S), 4 responden (4%) menjawab netral (N).

Pada item karyawan sangat menyukai pekerjaan masing-masing (X.15) dari 89 responden, 62 responden (69%) menjawab sangat setuju, 23 responden (25%) menjawab setuju (S), 4 responden (4%) menjawab netral (N). Pada item karyawan sangat senang dalam hal baru dalam bekerja (X.16) dari 89 responden, 57 responden (64%) menjawab sangat setuju, 30 responden (33%) menjawab setuju (S), 2 responden (2%) menjawab netral (N).

4.1.6.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan mempunyai 5 indikator yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, eektivitas, dan kemandirian.

Tabel 4.4

Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Kinerja Karyawan	Y.1	77	86%	12	13%	0	0%	0	0%	0	0%
	Y.2	81	91%	6	6%	2	2%	0	0%	0	0%
	Y.3	80	89%	7	7%	2	2%	0	0%	0	0%
	Y.4	51	57%	35	39%	3	3%	0	0%	0	0%

	Y.5	37	41%	20	22%	8	8%	24	26%	0	0%
	Y.6	82	92%	2	2%	5	5%	0	0%	0	0%
	Y.7	70	78%	16	17%	3	3%	0	0%	0	0%
	Y.8	83	93%	4	4%	2	2%	0	0%	0	0%
	Y.9	68	76%	18	20%	3	3%	0	0%	0	0%
	Y.10	81	91%	6	6%	2	2%	0	0%	0	0%

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut dapat diketahui pada item karyawan melakukan tugas sesuai permintaan yang diberikan (Y.1) dari 89 responden, 77 responden (86%) menjawab sangat setuju (SS), 12 responden (13%) menjawab setuju (S), pada item karyawan sudah bekerja sesuai dengan prosedur (Y.2) dari 89 responden 81 responden (89%) menjawab sangat setuju (SS), 6 responden (6%) menjawab setuju (S), 2 responden menjawab netral (N).

Pada item karyawan selalu ikut serta dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan (Y.3) dari 89 responden, 80 responden (89%) menjawab sangat setuju (SS), 7 responden (7%) menjawab setuju (S), 2 responden (2%) menjawab netral (N). Pada item saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan (Y.4) dari 89 responden, 51 responden (57%) menjawab sangat setuju (SS), 35 responden (39%) menjawab setuju (S), dan 3 responden (3%) menjawab netral (N).

Pada item saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan (Y.5) dari 89 responden 37 responden (41%) menjawab sangat setuju (SS), dari 20 responden (22%) menjawab setuju (S), 8 responden (8%) menjawab netral (N) dan 24 responden (26%) menjawab tidak setuju (TS). Pada item karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan (Y.6) dari 89 responden, 82 responden (92%) menjawab

sangat setuju (SS), 2 responden (2%) menjawab setuju (S), 5 responden (5%) menjawab netral (N).

Pada item karyawan memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dll (Y.7) dari 89 responden, 70 responden (78%) menjawab sangat setuju (SS), dari 16 responden (17%) menjawab setuju (S), 3 responden (3%) menjawab netral (N). Pada item mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja agar mencapai hasil yang memuaskan (Y.8) dari 89 responden, 83 responden (93%) menjawab sangat setuju (SS), 4 responden (4%) menjawab setuju (S), 2 responden (2%) menjawab netral (N).

Pada item karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa diperintah oleh atasan (Y.9) dari 89 responden, 68 responden (76%) menjawab sangat setuju (SS), dari 18 responden (20%) menjawab setuju (S), 3 responden (3%) menjawab netral (N). Pada item karyawan dengan senang hati melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Y.10) dari 89 responden, 81 responden (91%) menjawab sangat setuju (SS) dari 6 responden (6%) menjawab setuju (S), 2 responden (2%) menjawab netral (N).

4.1.6.3 Variabel Motivasi Kerja (Z)

Variabel Motivasi Kerja memiliki 4 indikator yaitu: Kesejahteraan, Penghargaan, Lingkungan Kerja, dan Masa kerja.

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item	SS	%	S	%	N	%	TS	%	STS	%
Motivasi Kerja	Z.1	85	95%	2	2%	2	2%	0	0%	0	0%
	Z.2	86	96%	1	1%	2	2%	0	0%	0	0%
	Z.3	86	96%	2	2%	1	1%	0	0%	0	0%

	Z.4	84	94%	5	5%	0	0%	0	0%	0	0%
	Z.5	83	93%	5	5%	1	1%	0	0%	0	0%
	Z.6	79	88%	8	8%	2	2%	0	0%	0	0%
	Z.7	82	92%	6	6%	0	0%	0	0%	0	0%
	Z.8	75	84%	14	15%	0	0%	0	0%	0	0%
	Z.9	78	87%	9	10%	2	2%	0	0%	0	0%
	Z.10	78	87%	10	11%	1	1%	0	0%	0	0%

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 4.5 tersebut dapat diketahui pada item perusahaan memberikan jaminan asuransi bag karyawan sesuai dengan jabatan/posisi karyawan (Z.1) dari 89 responden, 85 responden (95%) menjawab sangat setuju (SS), 2 responden (2%) menjawab setuju (S), 2 responden (2%) menjawab netral (N). pada item perusahaan menyediakan program pemberian uang pengobatan kepada karyawan (Z.2) dari 89 responden 86 responden (86%) menjawab sangat setuju (SS), 1 responden (1%) menjawab setuju (S), 2 responden menjawab netral (N).

Pada item karyawan akan lebih memiliki semangat bekerja dengan adanya bonus tambahan (Z.3) dari 89 responden, 86 responden (96%) menjawab sangat setuju (SS), 2 responden (2%) menjawab setuju (S), 1 responden (1%) menjawab netral (N). Pada item karyawan termotivasi dengan adanya penghargaan kenaikan jabatan yang jelas (Z.4) dari 89 responden, 84 responden (94%) menjawab sangat setuju (SS), 5 responden (5%) menjawab setuju (S),

Pada item karyawan merasa puas dengan kenyamanan dengan kebersihan lingkungan kerja (Z.5) dari 89 responden, 83 responden (93%) menjawab sangat setuju (SS), 5 responden (5%) menjawab setuju (S), 1 responden (1%) menjawab netral (N). Pada item karyawan berkomunikasi baik dengan karyawan lain (Z.6) dari 89 responden, 79

responden (88%) menjawab sangat setuju (SS), 8 responden (8%) menjawab setuju (S), dan 2 responden (2%) menjawab netral (N).

Pada item karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan (Z.7) dari 89 responden, 82 responden (92%) menjawab sangat setuju (SS), 6 responden (6%) menjawab setuju (S). Pada item semakin lama karyawan bekerja semakin membuat karyawan mampu memahami pekerjaan (Z.8) dari 89 responden, 75 responden (84%) menjawab sangat setuju (SS), 14 responden (15%) menjawab setuju (S).

Pada item dengan pangkat yang dimiliki dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik (Z.9) dari 89 responden, 78 responden (87%) menjawab sangat setuju (SS), 9 responden (10%) menjawab setuju (S), 2 responden (2%) menjawab netral (N). Pada item komitmen seorang karyawan akan meningkat dengan lama masa mereka bekerja (Z.10) dari 89 responden, 78 responden (87%) menjawab sangat setuju (SS), 10 responden (11%) menjawab setuju (S), 1 responden (1%) menjawab netral (N).

4.1.7 Uji Instrumen Data

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 89 responden PT. Widatra Bakhti Kaupaten Pasuruan yang telah diperoleh dapat dikatakan valid dan reliabel apabila indikator yang digunakan dalam memperoleh data valid dan reliabel. Sehingga pengujian terhadap data tersebut perlu dilakukan uji Validitas dan Realibilitas data.

Uji instrumen data dilakukan untuk mengetahui baik tidaknya instrumen melalui uji validitas dan realibilitas. Menurut (Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:47), instrumen harus memenuhi persyaratan validitas dan realibilitas.

4.1.7.1 Uji Validitas

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Status
Kepuasan Kerja (X1)	X.1	0,567	0,175	Valid
	X.2	0,592	0,175	Valid
	X.3	0,569	0,175	Valid
	X.4	0,645	0,175	Valid
	X.5	0,598	0,175	Valid
	X.6	0,659	0,175	Valid
	X.7	0,686	0,175	Valid
	X.8	0,661	0,175	Valid
	X.9	0,515	0,175	Valid
	X.10	0,510	0,175	Valid
	X.11	0,292	0,175	Valid
	X.12	0,450	0,175	Valid
	X.13	0,600	0,175	Valid
	X.14	0,578	0,175	Valid
	X.15	0,523	0,175	Valid
	X.16	0,439	0,175	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,455	0,175	Valid
	Y.2	0,562	0,175	Valid
	Y.3	0,570	0,175	Valid
	Y.4	0,585	0,175	Valid
	Y.5	0,196	0,175	Valid
	Y.6	0,570	0,175	Valid
	Y.7	0,740	0,175	Valid

	Y.8	0,529	0,175	Valid
	Y.9	0,694	0,175	Valid
	Y.10	0,634	0,175	Valid
Motivasi Kerja	Z.1	0,103	0,175	Valid
	Z.2	0,242	0,175	Valid
	Z.3	0,519	0,175	Valid
	Z.4	0,382	0,175	Valid
	Z.5	0,487	0,175	Valid
	Z.6	0,657	0,175	Valid
	Z.7	0,564	0,175	Valid
	Z.8	0,610	0,175	Valid
	Z.9	0,726	0,175	Valid
	Z.10	0,424	0,175	Valid

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui variabel kepuasan kerja (X) memiliki 7 indikator dan 16 item, dimana hasil perhitungan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,175) dan bernilai positif. Dengan demikian semua indikator dan item dalam variabel kepuasan kerja dinyatakan valid.

Variabel kinerja karyawan (Y) dengan 5 indikator dan 10 item memperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,175) dan bernilai positif, artinya semua indikator dan item dalam variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

Variabel motivasi kerja (Z) dengan 4 indikator dan 10 item memperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,175) dan bernilai positif, yang artinya semua indikator dan item dalam variabel motivasi kerja (Z) dinyatakan valid.

4.1.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sani dan Mashuri 2010: 250) “Realibilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu Variable apabila nilai koefisien alphanya $>0,6$.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kepuasan Kerja (X)	0.893	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.783	Reliabel4
Motivasi Kerja (Z)	0,793	Reliabel

Sumber: Data diolah.

Dari tabel 4.7 dapat diketahui variabel kepuasan kerja (X), Kinerja karyawan (Y), dan motivasi kerja (Z) dapat dikatakan reliabel dikarenakan masing-masing nilai variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

4.1.8 Uji Asumsi Klasik

4.1.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikat adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji ini dapat dilihat dari tampilan normal probability plot. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, mak model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Supriyanto dan Maharani, 2013:245).

Tabel 4.8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02021461
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,084
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076 ^c

Sumber: Data diolah SPSS 16

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas terlihat bahwa, nilai *Kolmogorov-Simornov Z* sebesar 0,089 dengan tingkat signifikan 0,076 berarti hal ini menunjukkan bahwa model regresi terdistribusi normal karena tingkat signifikannta (p) > 0,05. Hal ini berarti mendukung uji normalitas dengan histogram dan normal *p-plot regression standardized*.

4.1.8.2 Uji Linearitas

Uji Linieritas dilakukan dengan menggunakan pertama curve estimate, yaitu gambaran hubungan linier antara X dengan variabel Y. Jika nilai sig $f < 0,05$ maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y (Sulhan, 2011:24). Kedua dengan melihat signifikansi f pada deviation from linierity. Jika nilai sig atau signifikansi pada deviation from linierity > 0,05 maka hubungan antara variabel linier. Sebaliknya jika sig atau signifikansi pada deviation from linierity < 0,05, maka hubungan antar variabel tidak linier. (Supriyanto dan Maharani, 2013:74)

Tabel 4.9
Hasil uji Linieritas

Variabel	Deviation from linearity	Status
X → Z	0,111	Linier
Y → Z	0,054	Linier

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa model 1 yaitu jalur variabel X pengaruh kepada variabel Z diperoleh linier dikarenakan deviation from linearity $0,111 > 0,05$. Model variabel Y pengaruh kepada variabel Z linier dikarenakan nilai deviation from linearity $0,054 > 0,05$.

4.1.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIP). Nilai *cut-off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan nilai VIF > 10 . Sehingga terjadi korelasi antar variabel independen (multikolinieritas) bila mana hasil perhitungan nilai $VIF > 10$ (Ghazali, 2005:06). Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF	Nilai Tolerance	Keterangan
Kepuasan Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)	2,417	0,414	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi kerja	2,417	0,414	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan model regresi ini bebas dari multikolinieritas dikarenakan variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan motivasi kerja (Z), nilai VIF < 10, dan nilai tolerance > 0,10.

4.1.8.4 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11

Hasil uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Variabel terikat	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	Hasil Belajar	0.053	Tidak terjadi Heters
Kinerja Karyawan(Y)	Hasil Belajar	0,148	Tidak terjadi Heters

Sumber: Data diolah.

Dari pengujian hasil di atas, diperoleh nilai signifikansi Kepuasan Kerja sebesar 0,053. Nilai signifikansi sebesar $0,053 > 0,05$, maka asumsinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,148. Nilai signifikansi

sebesar $0,148 > 0,05$, maka asumsinya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.9 Analisis Path

Path analysis atau analisis jalur digunakan bertujuan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Path atau analisis jalur adalah koefisien regresi yang distandarkan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (*Z-score*). (Ridhuan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani, 2013:74).

4.1.9.1 Hasil Uji Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.12
Uji Simultan X Z terhadap Y

Uji regresi	Hasil Uji F	R Square	Signifikansi	Keterangan
X , Z terhadap Y	71,862	0,626	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah.

Berdasarkan hasil uji regresi pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X) dan Motivasi Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), Secara simultan menunjukkan hasil uji F sebesar 71,862 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ dengan nilai R Square sebesar 0,626 (62,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan besaran kontribusi 62,6%. Kontribusi sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti oleh peneliti.

4.1.9.2 Hasil Uji Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.13
Pengaruh X terhadap Y

Uji regresi	Standardized Coefficients Beta	R Square	Signifikansi	Keterangan
X terhadap Y	0,613	0,626	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah.

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,613$$

Nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan besarnya kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,613. Pada model summary menunjukkan R Square memiliki hasil kontribusi yang kecil yakni hanya di angka 0,626 (62,6%). Sisa besaran kontribusi berasal dari pengaruh variabel lainnya diluar yang diteliti. Dalam hal ini adapun kriteriannya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependent. Intrepetasi dari output regresi antara pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dari 0,05. Bisa disimpulkan bahwasannya hasil uji regresi Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan atau Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.9.3 Hasil Uji Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Tabel 4.14
Pengaruh X terhadap Z

Uji regresi	Standardized Coefficients Beta	R Square	Signifikansi	Keterangan
X terhadap Z	0,609	0,371	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data diolah.

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,609$$

Nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan besarnya kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,609. Pada model summary menunjukkan R Square memiliki hasil kontribusi yang kecil yakni hanya di angka 0,371 (37,1%). Sisa besaran kontribusi berasal dari pengaruh variabel lainnya diluar yang diteliti. Dalam hal ini adapun kriteriannya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependent. Intrepetasi dari output regresi antara pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dari 0,05. Bisa disimpulkan bahwasannya hasil uji regresi Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan atau Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.9.4 Hasil Uji Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.15
Pengaruh Z terhadap Y

Uji regresi	Standardized Coefficients Beta	R Square	Signifikansi	Keterangan
Z terhadap Y	0,250	0,626	0,003	Berpengaruh

Sumber: Data diolah.

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,250$$

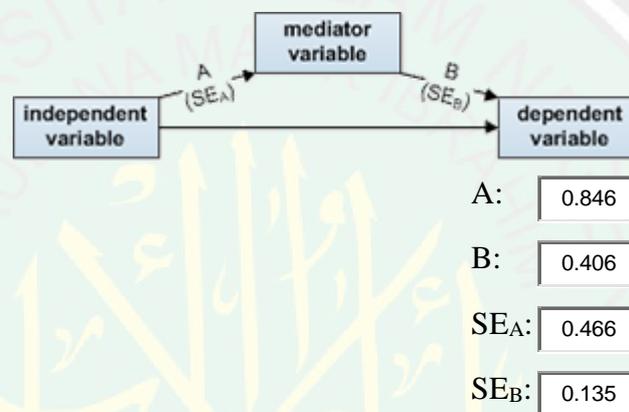
Nilai Standardized Coefficients Beta menunjukkan besarnya kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,250. Pada model summary menunjukkan R Square memiliki hasil kontribusi yang kecil yakni hanya di angka 0,626 (62,6%). Sisa besaran kontribusi berasal dari pengaruh variabel lainnya diluar yang diteliti. Dalam hal ini adapun kriteriannya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependent. Intrepetasi dari output regresi antara pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi sebesar 0,003. Angka ini lebih kecil dari 0,05. Bisa disimpulkan bahwasannya hasil uji regresi Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan atau Kepuasan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan.

4.1.9.5 Hasil Uji Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening atau Memediasi dalam Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel independen yaitu Kepuasan Kerja (X) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y)

melalui variabel mediasi Motivasi Kerja (Z) dilakukan dengan perhitungan sobel, uji sobel merupakan uji yang digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam ini uji sobel dilakukan melalui perhitungan online menggunakan test sobel online dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.2
Sobel Test Online



Sobel test statistic: 1.55422106
 One-tailed probability: 0.06006585
 Two-tailed probability: 0.12013169

Berdasarkan output nilai Sobel test Statistic sebesar 1.554 yang berarti lebih kecil dari 1,95. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawn melalui Motivasi kerja ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak mampu menjadi perantara atau mediasi yang baik hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

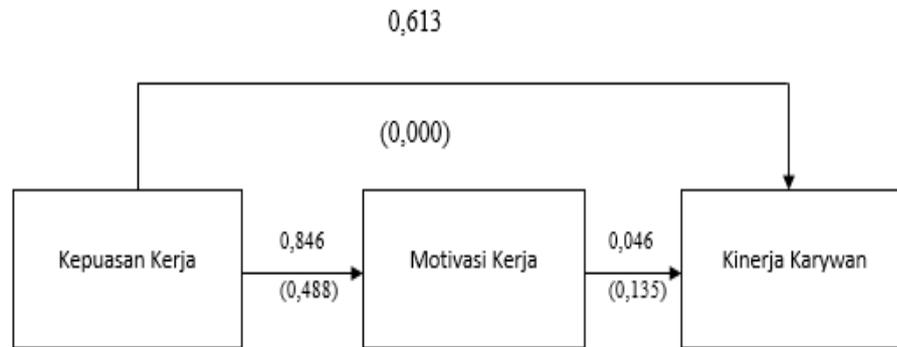
4.1.9.6 Pengaruh Langsung dan Tidak langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi

kerja dengan pengaruh total sebesar $0,846 + (0,06 \times 0,613) =$ berikut ini hasil analisis.

Gambar 4.3

Model Analisis Jalur



Sumber: Data diolah.

Diagram jalur diatas menjelaskan mengenai diterima sebuah mediasi dari pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Dilihat dari hasil model tes pada gambar 4.3 di atas, hasil pengujian regresi menerima hipotesis mengenai Motivasi kerja yang dapat menjadi variabel mediasi atau intervening. Hal ini memberikan hasil yang positif dan signifikan, dikarenakan berpengaruhnya hasil uji regresi Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja ($0,488 < 0,05$). Adapun untuk pengaruh langsung variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan memberikan hasil yang positif dan signifikan ($0,135 < 0,5$).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan analisis jalur langsung variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), ($p = 0,000 < 0,005$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Kepuasan kerja (X)

terdapat variabel Kinerja karyawan (Y) diterima. Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Widatra Bakhti. PT Widatra Bakhti diharapkan dapat meningkatkan kualitas kepuasan kerja terhadap pegawai sehingga Kinerja perusahaan juga semakin baik dapat mencapai tujuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Sutrisno 2015:79). Didukung dengan penelitian Garry Surya Changgriawan (2017), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *One Way Production*” Berdasarkan hasil penelitian ini Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *One Way Production*.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa indikator Balas Jasa yang adil yang diberikan oleh pimpinan menjadi indikator dalam Kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Perusahaan di PT Widaatra Bakhti memiliki kinerja yang baik dalam bekerja karena semakin tinggi kepuasan kerja karyawan perusahaan maka pegawai akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Hal itu menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut tinggi.

Dalam konsep islam, bahwa islam merupakan agama yang mengurus semua aspek kehidupan manusia baik masalah-masalah yang bersifat vertikal maupun horizontal. Dalam menciptakan kehidupan yang positif dan produktif terdapat tiga unsur: pertama, mendayagunakan potensi yang telah dianugerahkan Allah untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. Kedua, bertawakkal kepada Allah, berlindung dan meminta pertolongan kepada nya pada waktu melakukan pekerjaan. Ketiga, percaya Allah bahwa dia mampu menolak bahaya, kesombongan dan kediktatoran yang memasuki lapangan pekerjaan. Sebagaimana dalam Al-Quran surat Yasin ayat 33-35 menyatakan :

وَأَيَّةٌ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ (٣٣) وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِنْ نَجِيلٍ
وَأَعْنَابٍ وَفَجْرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ (٣٤) لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ (٣٥)

Artinya:

“Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. Kami hidupkan bumi itu dan Kami keluarkan darinya biji-bijian, maka darinya mereka makan. Dan Kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan Kami pancarkan padanya beberapa mata air, supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka.”

Ayat diatas untuk menuntut manusia selalu bersyukur kepada Allah SWT dengan cara beriman kepada-Nya atas nikmat tersebut yaitu Allah telah memberi kesempatan pada manusia untuk lebih produktif dan berkinerja baik dan sukses dalam hidupnya, dan kesempatan yang diberikan Allah ini tergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh manusia sendiri, disamping menyadarkan diri kepada-Nya.

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan dari perhitungan uji sobel tes online, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening, diperoleh hasil $1,554 < 1,95$ sehingga model ini pengaruh tidak langsung dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak. Motivasi kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi atau perantara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui Motivasi kerja (Z) ditolak. Hal ini dikarenakan pada perusahaan PT Widatra Bakhti masih kurang mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Sesuai dengan teori kepuasan adalah kondisi yang menggambarkan seseorang atas perasaan atau sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas, dalam bekerja (Zainal, dkk. 2014:620). Melihat dalam Marliani (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Motivasi memberikan seseorang arahan dan mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Jika karyawan mendapatkan dorongan, ia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan tanggung jawabnya. Karyawan akan menggunakan waktunya bekerja secara efektif dan optimal dan kinerja pekerjaan yang dilakukan akan tinggi.

Sesuai dengan teori dan penelitian terdahulu, sejalan dengan fenomena yang ada pada perusahaan PT Widatra Bakhti. Pegawai perusahaan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mereka tempati untuk melakukan tugasnya. Lingkungan kerja perusahaan seperti Karyawan merasa puas dengan kenyamanan dengan kebersihan, Karyawan berkomunikasi baik dengan karyawan lain Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan. Pada perusahaan PT Widatra Bakhti Tempat kerja karyawan masih banyak yang kurang nyaman karena adanya banyak berkas2 tertumpuk, kurang tertibnya karyawan lain jika melakukan tanggung jawabnya. Sehingga membuat karyawan sedikit kurang terganggu untuk melaksanakan tugasnya. Selain itu hubungan antar pegawai didalam perusahaan bersifat berkelompok-berkelompok, dikarenakan pekerjaan mereka merupakan yang telah dibagi sesuai dengan *job desc* masing-masing.

Dalam pandangan islam 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 sosial yaitu: zakat, sedekah, hibah, infak, dan juga wakaf. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al-Ra'du ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ
 وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ثُمَّ لَكُمْ مِنْهُ نُذُورٌ مِّنْ ذُنُوبِهِمْ مِنَ الذَّلِيلِ (١١)

Artinya:

Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Ayat diatas menjelaskan bahwa sesungguhnya dalam islam kelahiran manusia diibaratkan kertas putih yang bersih, dan dia akan sendiri yang mewarnai kehidupannya jadi oleh karena itu seorang muslim harus berusaha dan bekerja keras dengan motivasi yang tinggi dan Allah SWT yang menentukan.

Jadi dalam kehidupan ini setiap seseorang dituntut untuk berusaha dan bekerja dalam memenuhi kebutuhannya dengan dorongan atau motivasi yang tinggi sehingga nantinya akan tercapainya apa yang diinginkan.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan perhitungan analisis jalur langsung variabel Motivasi kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), ($p=0,135 > 0,05$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat langsung pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditolak. Motivasi kerja tidak dapat mempengaruhi pegawai dalam

kinerjanya pada perusahaan PT Widatra Bakhti. Yang artinya perusahaan perlu memperhatikan lagi kembali untuk memberikan motivasi kerja kepada para pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Chukwuma dan Obiefun (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif kebutuhan, keinginan mendorong karyawan untuk bertindak. Jika karyawan mendapatkan dorongan, dan membangkitkan perilaku mereka, ia akan menikmati waktunya secara efektif dan optimal dan mendapatkan kinerja pekerjaannya yang tinggi.

Dalam konsep Islam setiap manusia pasti memiliki keinginan dan harapan, setiap hari mereka bekerja, sekolah, melakukan banyak aktifitas untuk mewujudkan satu-persatu keinginannya. Walaupun sudah mengerahkan semua tenaga, pikiran, dan perasaan, dan terkadang ada hal yang ada diluar kenadli kita dan memunculkan perasaan kecewa atau pesimis. Sebagaimana firman Allah dalam surat Ali imran ayat 139 :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

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.”

Melalui ayat tersebut hendaknya kita bisa memahami bahwa hanya Allah yang maha mengetahui apa yang terbaik untuk kita. Maka dari itu, jika pada suatu saat kita tengah mendapatkan musibah dan kesulitan, janganlah kita mengeluh namun berdoa kepada-Nya.

Dan jangan juga cepat kita menyerah pada keadaan serta berprasangka buruk kepadanya atas apa yang terjadi kepada kita. Sesungguhnya

segala yang terjadi pada kita pasti memiliki hikmah dibaliknya yang bisa kita jadikan pelajaran berharga untuk memperbaiki hidup dimasa depan.

Selain ayat al-quran tentang Motivasi kerja, Kinerja karyawan juga tercantum dalam ayat at-taubah ayat 105:

وَقَلِّ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتَرْدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿التوبة: ١٠٥﴾

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.”

Bekerja adalah bentuk amalan ibadah yang memiliki nilai lebih dimata Allah SWT. Karena dengan bekerja, kita menunjukkan usaha kita untuk mendapatkan rezeki sebagaimana yang telah diatur oleh Allah SWT. Dan bekerja dengan niat lillah, dan menafkahi keluarga, Allah SWT akan menjaanjikan padahala untuk kita yang bekerja untuk menafkahi keluarga dan ikhlas lillahi ta’ala.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian dari Hipotesis yang diajukan pada peneliti ini mengenai pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Mediasi pada PT Widatra Bakhti. Maka, penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini di terima. Kesimpulan sesuai rumusan masalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Widatra Bakhti sig $0,000 < 0,005$ yang artinya variabel Kepuasan Kerja (X) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Sutrisno 2015:79). Didukung dengan penelitian Garry Surya Changgriawan (2017), dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di *One Way Production*” Berdasarkan hasil penelitian ini Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *One Way Production*.
2. Motivasi Kerja tidak dapat menjadi variabel intervening atau mediasi pada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan hasil hitung uji sobel tes menunjukkan hasil perolehan $1,554 < 1,95$. Yang artinya variabel Kepuasan Kerja (X) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Sesuai dengan teori kepuasan adalah kondisi yang menggambarkan seseorang atas perasaan atau sikapnya yang senang

atau tidak senang, puas atau tidak puas, dalam bekerja (Zainal, dkk. 2014:620). Melihat dalam Marliani (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Motivasi memberikan seseorang arahan dan mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya. Jika karyawan mendapatkan dorongan, ia akan menikmati waktunya di tempat kerja untuk melakukan tanggung jawabnya. Karyawan akan menggunakan waktunya bekerja secara efektif dan optimal dan kinerja pekerjaan yang dilakukan akan tinggi.

3. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan Perhitungan analisis jalur langsung variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan, nilai sig $0,135 > 0,05$. Dengan demikian Motivasi Kerja (Z) tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Chukwuma dan Obiefun (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif kebutuhan, keinginan mendorong karyawan untuk bertindak. Jika karyawan mendapatkan dorongan, dan membangkitkan perilaku mereka, ia akan menikmati waktunya secara efektif dan optimal dan mendapatkan kinerja pekerjaannya yang tinggi.

5.2 Saran

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

1. Bagi Pemerintah Kota Batu

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang diajukan adalah diharapkan perusahaan PT Widatra Bakhti tetap memperhatikan dan lebih meningkatkan Kepuasan kerja terhadap pegawai, dan juga memotivasi bagi para pegawai perusahaan PT Widatra Bakhti. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja sudah dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan motivasi kerja masih belum mampu menjadi variabel mediasi dan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu ditingkatkan lagi kondisi motivasi kerja pegawai disana.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan kesimpulan di atas maka saran yang diajukan adalah diharapkan peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan hasil dari penelitian ini dengan menambah variabel lain dalam penelitiannya dan menggunakan alat analisis yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zaenal, dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Smk Negeri Di Kabupaten Lombok Barat*. Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan Volume: 2 No.1 Januari-Juni 2017, ISSN: 2502-7067.
- Achmad Sani, Mashuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. UIN Malang: Maliki Press
- Agus. 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4 Tahun 2016.
- Akhyadi, Kaswan. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Indonesia:Alfabeta.
- Analisa, Yangs. 2011. *Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage, Profitabilitas dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan*. Semarang: Univ diponogoro.
- Anyad Azhar. 2010. *Media Pembelajaran*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta:Bumi Aksara
- As'ad. 2002. *Psikolog Industri*. Edisi keempat, Cetakan keenam. Yogyakarta, Indonesia: Liberty.
- Chukwuma, E.M dan Obiefuna, O. 2014. *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study Of Manufacturing Companies in Nnewi*. Journal Of Managerial Studies and Research 2.7.
- Edison, Emron,dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fadhil Achmad, Mayowan Yuniadi. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aj: Bumiputera*. Malang: Universitas Brawijaya.

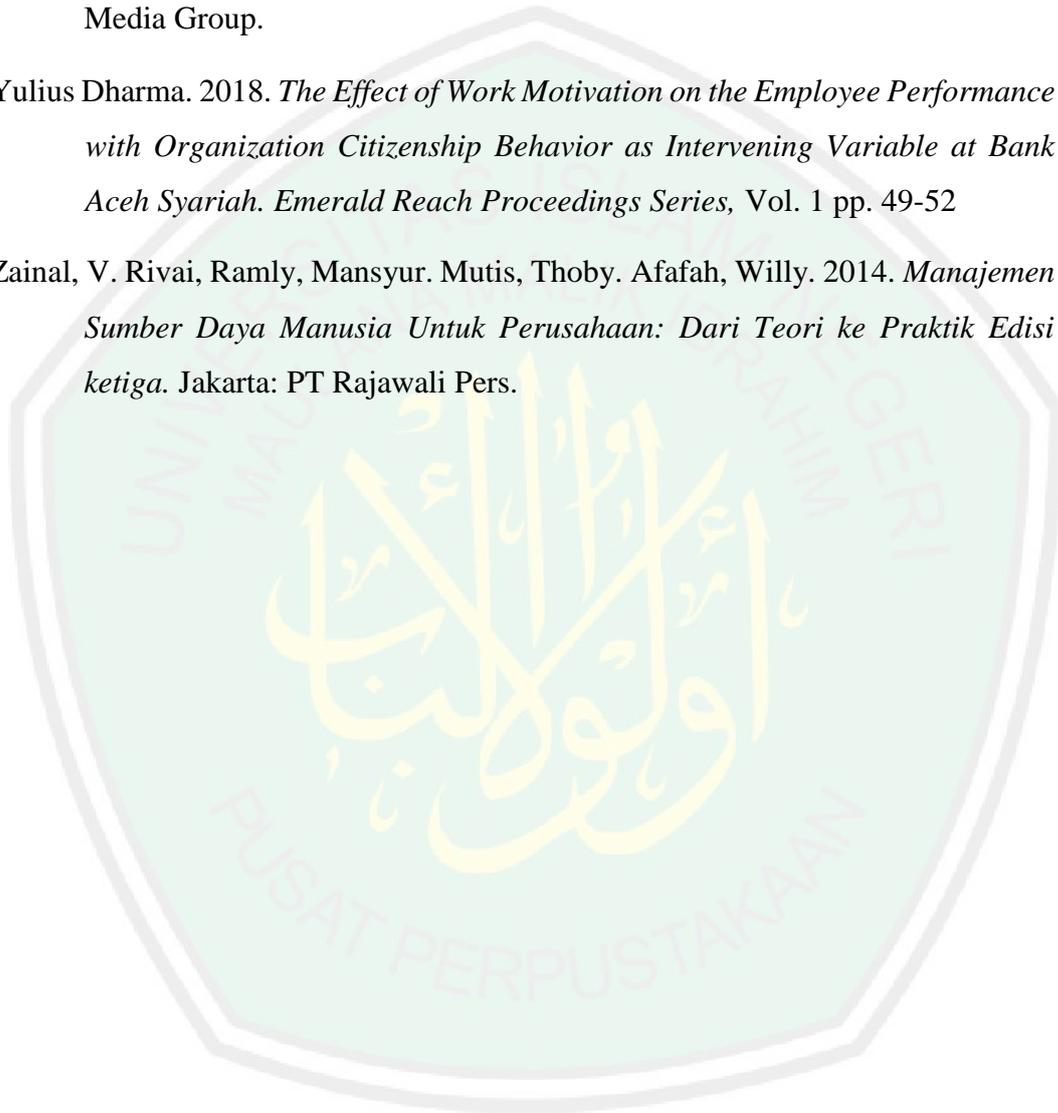
- Garry. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. Agora Vol. 5, No. 3, 2017.
- Ghazali, Imam. 2005. *Aplikasi analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnelly Jr. 2007. *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*. Moh. Mas'ud. Jakarta: Erlangga.
- Habibi, Beni. 2005. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan di PT. Askes Regional VI Jawa Tengah dan D.I.Y Bagian Sumber Daya Manusia & Umum Semarang*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Handoko Hani. 1984. *Manajemen Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibun, Malayu. 2007. *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT Bumi.
- Hasibun, S.P Malayu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- <http://www.ibnukatsironline.com/2015/09/tafsir-surat-yasin-ayat-33-36.html>
diakses pada tanggal 15 agustus 2020. Pukul 16.54
- <https://rumaysho.com/19982-kerja-dong-jangan-jadi-pengangguran.html>. diakses pada 30 april 2020 pukul 14.45
- <https://rumaysho.com/2345-pegawai-yang-amanat.html>. diakses pada 30 april 2020 pukul 14.45
- <https://rumaysho.com/2345-pegawai-yang-amanat-.html>. diakses pada 30 april 2020 pukul 14.45

- <https://tafsirq.com/27-an-naml/ayat-40>, diakses pada 26 april 2020 pukul 15.19
- <https://tafsirq.com/29-al-ankabut/ayat-69>, diakses pada 26 april 2020 pukul 15.19
- <https://tafsirq.com/3-ali-imran/ayat-139> di akses pada tanggal 15 agustus 2020.
Puku 16.42
- <https://tafsirq.com/8-al-anfal/ayat-54>, diakses pada 26 april 2020 pukul 15.19
- <https://tafsirq.com/topik/surat+ar-ra%27du+ayat+11> diakses pada tanggal 15 agustus 2020. Pukul 16.33
- <https://tafsirweb.com/3121-quran-surat-at-taubah-ayat-105.html> diakses pada tanggal 15 agustus 2020. Pukul 16.38
- Juniantara Wayan. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.09 2015 : 611-628
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:raja grafindo persada.
- Kreitner, Robert, dkk. 2005. *Perilaku Organisasi. Buku 1*, edisi Kelima. Jakarta: Salemba empat.
- Larenza, Lia Nirawati. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia(Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Sidoarjo*. vol10 Nomor 1 : 70-79
- Lijan Poltak. Dkk. 2011. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Listianto Tony, Bambang Setiaji. 2007. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior 10th Edition*. Alih Bahasa: Vivin Andhik, dkk. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.1992. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen sumber daya manusia , edisi 5*, cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE
- Muhammad Al-Musadieq. 2018. *The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational culture against HR performance. Journal of Management Development*, <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2017-0239>.
- Nadhiroh Umi 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri*, Universitas Islam Kadiri.
- Narulita1, Anne. 2020. *Impacts Of Job Satisfaction And Work Motivation On Employee Performance. A Case Study At Bumi Saba Indonesia Company*. Vol 4, Nomor 2: 268-276
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pamela, A.O.,& Oloko. 2015. *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya: A case study of kenya commercial bank in migori country*. *Journal of Human Resource Studies* 5,2.
- Pawirosumarto, suharno, dkk 2017. *The influence of orgnizational culture on the performance of employees at university of mercu buana. International journal of law and management*. Vol.59 Issue 6. Diakses 2018
- Prasetyo, Wahyudin. 2003. *Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel Surakarta*.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE

- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2014. *Cara Mudah Menggunakan Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins SP, Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs Benyamin Molan*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational behavior edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid 1, Edisi 8*, Jakarta: Prenhallindio.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Seniati, L. 2003. *Komitmen Organisasi: Suatu Telaah Teoritis dan Empiris*. Phronesis. Vol.8. No.1 (1-17)
- Sofyandi, Herman, dkk. 2007. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sondang P. Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sule, Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis kompetensi sdm*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Supriyanto Yudi. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi*. Jurnal Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015.

- Supriyanto, Achmad Sani, Maharani Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner, dan Analisis Data Malang*: UIN-Maliki Press
- Sutrisno Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yulius Dharma. 2018. *The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah*. *Emerald Reach Proceedings Series*, Vol. 1 pp. 49-52
- Zainal, V. Rivai, Ramly, Mansyur. Mutis, Thoby. Afafah, Willy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik Edisi ketiga*. Jakarta: PT Rajawali Pers.





LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN**“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
MEDIASI PADA PT WIDATRA BAKHTI PANDAAN 2020”**

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr
Karyawan PT. Widatra Bakhti
Di Pandaan
Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan penelitian **skripsi** dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi Pada PT Widatra Bakhti Pandaan 2020”**. Saya memohon kesediaan saudara/i bapak/Ibu selaku karyawan PT Widatra Bakhti untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya agar penelitian ini mendapatkan hasil yang akurat. Peneliti akan menjaga kerahasiaan informasi terkait hasil kuisisioner penelitian ini.

I. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Usia :
- c. Jenis Kelamin : () Pria atau () Wanita
- d. Lama Bekerja :
- e. Pendidikan Terakhir : () SMA/ SMK
() D3
() S1
() S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda *checklist* (√) untuk pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan sebenar-benarnya

Adapun pilihan jawabannya:

Jawaban	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. Motivasi

Kesejahteraan	SS	S	N	TS	STS
Perusahaan memberikan jaminan asuransi bagi karyawan sesuai dengan jabatan/posisi karyawan					
Perusahaan menyediakan program pemberian uang pengobatan kepada karyawan					
Penghargaan	SS	S	N	TS	STS
Karyawan akan lebih memiliki semangat bekerja dengan adanya bonus tambahan					
Karyawan termotivasi dengan adanya penghargaan kenaikan jabatan yang jelas					
Lingkungan kerja	SS	S	N	TS	STS
Karyawan merasa puas dengan kenyamanan dengan kebersihan lingkungan kerja					
Karyawan berkomunikasi baik dengan karyawan lain					

Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan					
Masa Kerja	SS	S	N	TS	STS
Semakin lama karyawan bekerja semakin membuat karyawan mampu memahami pekerjaan					
Dengan pangkat yang dimiliki dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik					
Komitmen (motivasi kerja) seorang karyawan akan meningkat dengan lama masa mereka bekerja					

2. Kepuasan kerja

Balas Jasa yang Adil	SS	S	N	TS	STS
Karyawan merasa puas terhadap gaji yang didapatkan					
Balas jasa yang diterima karyawan tergolong adil dan layak					
Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian	SS	S	N	TS	STS
Penempatan karyawan pada perusahaan dilakukan dengan baik, sesuai dengan keahlian					
Penempatan kerja karyawan pada perusahaan sudah cukup nyaman					
Berat ringannya pekerjaan	SS	S	N	TS	STS
Tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan					

Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak memberatkan karyawan					
Berat ringannya pekerjaan pegawai, dapat diselesaikan dengan baik.					
Suasana dan lingkungan pekerjaan.	SS	S	N	TS	STS
Karyawan memerlukan tempat sampah diruangan kerja					
Lingkungan kerja bersih membuat karyawan puas dalam menjalankan pekerjaan					
Karyawan merasa terganggu saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang diruangan kerja					
Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan	SS	S	N	TS	STS
Penerangan lampu listrik sudah memadai tempat kerja					
Perusahaan selalu menyediakan peralatan yang dibutuhkan karyawan					
Sikap pimpinan dalam kepemimpinnya	SS	S	N	TS	STS
Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan					
Pimpinan dalam menilai prestasi kerja pegawai secara obyektif					
Sifat pekerjaan monoton atau tidak	SS	S	N	TS	STS
Karyawan sangat menyukai pekerjaan masing-masing					

Karyawan sangat senang dalam hal baru dalam bekerja					
---	--	--	--	--	--

3. Kinerja Karyawan

Kualitas Kerja	SS	S	N	TS	STS
karyawan melakukan tugas sesuai permintaan yang diberikan					
Karyawan sudah berkerja sesuai dengan prosedur					
Karyawan selalu ikut serta dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan					
Kuantitas Kerja	SS	S	N	TS	STS
Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan					
Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
Ketetapan waktu	SS	S	N	TS	STS
Karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan					
Evektivitas					
Karyawan memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan seperti komputer dll.					
Mengutamakan kerja sama dengan rekan sekerja agar mencapai hasil yang memuaskan					

Kemandirian	SS	S	N	TS	STS
Karyawan dapat menyelesaikan tugas tanpa diperintah oleh atasan					
Karyawan dengan senang hati melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan					



LAMPIRAN 2

Hasil Jawaban Kuesioner

1. Variabel Kepuasan Kerja

RESP.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	X1.16	TOTAL
1	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	72
2	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	72
3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	64
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
6	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	73
7	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	73
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	77
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	78
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	78
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
17	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	2	4	4	5	5	67

18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	78
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	78
22	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	77
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	76
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	78
31	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	73
33	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	72
34	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	73
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
36	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	73
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
38	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	76
40	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	75
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
42	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	78

43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	78
44	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	73
45	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	75
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
47	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	71
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
49	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	73
50	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	76
51	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	73
52	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	75
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	76
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	76
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	76
57	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	74
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	78
59	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	75
60	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	75
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
62	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	76
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
64	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
65	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	78
67	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78

68	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	74
69	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	76
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	76
71	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	73
72	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	76
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
76	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
77	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	76
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
79	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	76
80	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	76
81	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78
82	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	4	4	58
83	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	58
84	5	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	63
85	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	63
86	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	64
87	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	63
88	3	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	62
89	4	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	63

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	44
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	44
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	46

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	46
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	2	5	4	5	4	5	44
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	45
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	45
5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	44

4	5	5	4	2	5	4	5	4	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	44
5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	45
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	46
5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	46
5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	44
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	45
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	43

5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	44
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	40
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38
4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	37
4	3	3	3	4	5	3	4	5	4	38
5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	37
4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	39
5	5	4	3	4	3	4	3	5	5	41

3. Variabel Motivasi kerja

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	46

5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	46
5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	44
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
5	5	3	5	5	3	4	4	3	4	41
3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	43
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	45
5	5	5	4	3	3	4	5	4	5	43

LAMPIRAN 3

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	70,74	24,376	,567	,886
X.2	70,70	24,418	,592	,885
X.3	70,49	25,253	,569	,887
X.4	70,60	24,221	,645	,883
X.5	70,57	24,384	,598	,885
X.6	70,67	23,836	,659	,882
X.7	70,56	24,454	,686	,882
X.8	70,49	24,207	,661	,883
X.9	70,46	25,638	,515	,888
X.10	70,66	24,771	,510	,888
X.11	70,58	26,155	,292	,896
X.12	70,67	24,972	,450	,891
X.13	70,49	24,957	,600	,885
X.14	70,65	24,434	,578	,886
X.15	70,66	24,703	,523	,888
X.16	70,70	25,327	,439	,891

2. Uji validitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	42,24	10,137	0,455	0,769
Y.2	42,21	9,761	0,562	0,759
Y.3	42,22	9,699	0,570	0,757
Y.4	42,56	8,954	0,585	0,747
Y.5	43,31	8,286	0,196	0,885
Y.6	42,24	9,341	0,570	0,752
Y.7	42,35	8,775	0,740	0,732
Y.8	42,19	9,929	0,529	0,763
Y.9	42,37	8,850	0,694	0,736

Y.10	42,21	9,602	0,634	0,753
------	-------	-------	-------	-------

3. Uji Validitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	44,11	3,624	0,103	0,816
Z.2	44,10	3,478	0,242	0,800
Z.3	44,09	3,310	0,519	0,772
Z.4	44,10	3,478	0,382	0,785
Z.5	44,12	3,223	0,487	0,773
Z.6	44,18	2,808	0,657	0,748
Z.7	44,11	3,283	0,564	0,768
Z.8	44,20	2,959	0,610	0,756
Z.9	44,19	2,702	0,726	0,736
Z.10	44,19	3,134	0,424	0,782

4. Hasil uji Realibilitas

Realibilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,893	16

Realibilitas motivasi kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,793	10

Realibilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,783	10

LAMPIRAN 4

Hasil uji Normalitas, Linearitas, Multikolinieritas, dan Heterokstisiditas

1. Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardize d Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02021461
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,084
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076 ^c

a. Test distribution is Normal.

2. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	505,725	9	56,192	7,916	0,000
		Linearity	409,171	1	409,171	57,645	0,000
		Deviation from Linearity	96,554	8	12,069	1,700	0,111
	Within Groups		560,747	79	7,098		
	Total		1066,472	88			
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	488,254	9	54,250	8,540	0,000

		Linearity	385,575	1	385,575	60,698	0,000
		Deviation from Linearity	102,679	8	12,835	2,020	0,054
	Within Groups		501,836	79	6,352		
	Total		990,090	88			

2. Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	28,416	2,540		11,189	,000		
	Kepuasan Kerja	,124	,049	,318	2,516	,014	,414	2,417
	Kinerja Karyawan	,235	,078	,381	3,010	,003	,414	2,417

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,328	1,664		5,607	,000
	Kepuasan kerja	-,063	,032	-,289	-1,958	,053
	Kinerja karyawan	-,075	,051	-,215	-1,458	,148

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 5

Analisis Data

1. X terhadap Z

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,626	,617	2,076

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kepuasan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,010	5,228		-,384	,702
	kepuasan kerja	,389	,053	,613	7,366	,000
	motivasi kerja	,406	,135	,250	3,010	,003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

2. X, Z terhadap Y

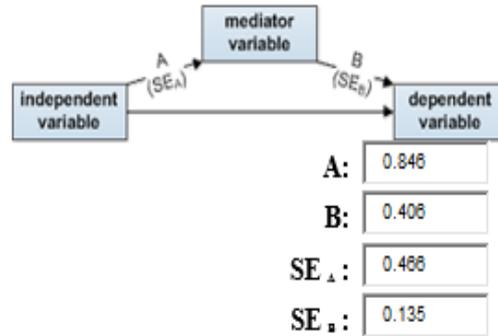
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,364	1,651

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,888	2,512		12,296	,000
	kepuasan kerja	,239	,033	,609	7,169	,000

a. Dependent Variable: motivasi kerja

UJI SOBEL TEST ONLINE

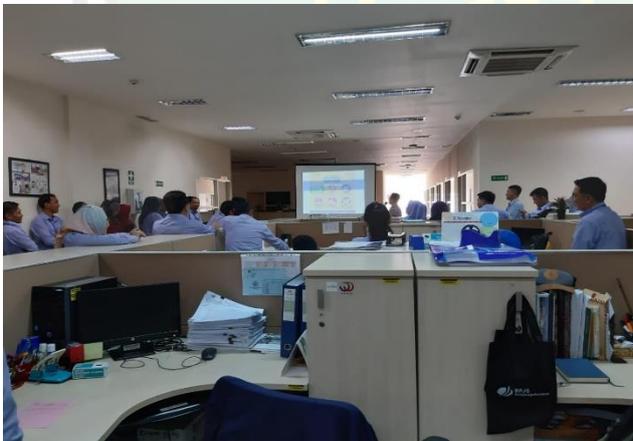


Menghitung!

Statistik uji sobel:1.55422106
Probabilitas satu sisi:0,06006585
Probabilitas dua sisi:0,12013169



LAMPIRAN 6
DOKUMENTASI



LAMPIRAN 7

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Atiyatul Iktifaiyah
Tempat, tanggal lahir : Pasuruan, 15 November 1997
Alamat Asal : Pandaan Lingk. Magersari RT/RW 006/004
Telepon/Hp : 085-259-126-292
E-mail : athiyatul15@gmail.com
Facebook : athiyatul15

Pendidikan Formal

2002-2004 : TK. Masyitoh 1
2004-2010 : SD Inovatif Ma'arif Jogosari Pandaan
2010-2013 : SMP Avisena
2013-2016 : SMA Avisena
2016-2020 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Islam Maulana Malik Ibrahim
Malang
2016-2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
Maliki Malang
2017-2018 : English Language Center (ELC) UIN Maliki
Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Orientasi Pengenalan Akademik (OPAK) UIN Maliki Malang tahun 2016
- Peserta Orientasi Pengenalan dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Sosialisasi Program Kegiatan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2016
- Peserta Sosialisasi Manasik Haji untuk Mahasiswa/Mahasiswi Ma'had AL-Jami'ah UIN Maliki Malang tahun 2016



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

JALAN GAJAYANA 50 MALANG TELEPON (0341) 558881 FAKSIMILE (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA.
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Atiyatul Iktifaiyah
NIM : 16510200
Handphone : 085259126292
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Email : athiyatul15@gmail.com

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai Mediasi pada PT Widatra Bakhti Pandaan 2020

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY	INTERNET	PUBLICATION	STUDENT

INDE X	SOU RCE S		PAP ER
10%	8%	1%	1%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benar yang diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Malang, 24 April 2020

UP2M



Zuraidah, S.E., M.SA

NIP.197612102009122001

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI

ORIGINALITY REPORT

10%
SIMILARITY INDEX

8%
INTERNET
SOURCES

1%
PUBLICATIONS

1%
STUDENT
PAPERS

PRIMARY SOURCES

PADA PT WIDATRA BAKHTI PANDAAN 2020

publishing-widyagama.ac.id

1 Internet Source **<1%**

2 cvrosadi.blogspot.com

Internet Source **<1%**

3 Submitted to fulbright

Student Paper <math><1\%</math>

4 repository.ub.ac.id

5 Internet Source <math><1\%</math>

amirsabri.blogspot.com

Internet Source <math><1\%</math>

pelangisunnah.blogspot.com

6 Internet Source <math><1\%</math>

7 dspace.uii.ac.id

8 Internet Source <math><1\%</math>

mulyanidian12.blogspot.com

Internet Source <1%

Martha Laila Arisandra. "Pengaruh Tingkat

<1%

9 Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja

Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Pt. Bpr Nusamba Brondong Lamongan",

Ekonika : Jurnal ekonomi universitas kadiri,

2017

Publication

10

lppm.upiyptk.ac.id

Internet Source

11

fitrimustikasari.wordpress.com

Internet Source

12

karyailmiah.unisba.ac.id

Internet Source

13

repository.ipb.ac.id

Internet Source

14

kc.umn.ac.id

Internet Source

15

zauharry.wordpress.com

Internet Source

16

sman1maos.sch.id

Internet Source

17

arekkemalangan.blogspot.com

Internet Source

digilib.uin-suka.ac.id

18

Internet Source

<1%

www.esaunggul.ac.id

19

Internet Source

<1%

20

Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, Ni Komang

Sumadi, Ni Nyoman Adityarini Abiyoga Vena Swara. "Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar",

WIDYA MANAJEMEN, 2020

Publication

21

ojs.stt-ibnusina.ac.id

Internet Source

22

dalamislam.com

Internet Source

23

jepa.ub.ac.id

Internet Source

Submitted to President University

24

Student Paper

repository.bsi.ac.id

25

Internet Source

repositori.umsu.ac.id

26

Internet Source

Submitted to University of Northampton

27

Student Paper

riset.unisma.ac.id

28

Internet Source

<1%

Submitted to Bolton Institute of Higher

29

Education

Student Paper

indonesian.iloveallaah.com

30

Internet Source

Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh Ilham.

31

"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN

KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN",

Jurnal Online Program Studi Pendidikan

Ekonomi, 2020

Publication

muslim-
berbagi.com 32

Internet Source

33

eprints.stainkudus.ac.id

Internet Source

34

sumsel.tribunnews.com

Internet Source

35

Submitted to University of Northumbria at

Newcastle

Student Paper

36

jurnal.dharmawangsa.ac.id

Internet Source

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

S

t
u
d
e
n
t

P
a
p
e
r

37

<1%

38

ejurnal.steipwija.ac.id

Internet Source

39

www.temukanpengertian.com

Internet Source

40

repository.ar-raniry.ac.id

Internet Source

41

Submitted to The Robert Gordon University

Student Paper

42

repository.unika.ac.id

Internet Source

Wayan Arya Paramarta, Ni Putu Kurnia

43

Darmayanti. "Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali", WIDYA MANAJEMEN, 2020

Publication

nining-aidil.blogspot.com

44

Internet Source

repo.iain-tulungagung.ac.id

45

Internet Source

www.kantakji.com

46

Internet Source

ojs.uma.ac.id

47

Internet Source

<1%

48

vizi.blog.binusian.org

Internet Source

49

eksis.unbari.ac.id

Internet Source

50

stimidenpasar-jurnal.com

Internet Source

51

ejournal.lmiimedan.net

Internet Source

52

Submitted to iain

Student Paper

53

lib.mic.ac.id

Internet Source

54

Submitted to Sheffield Hallam University

Student Paper

55

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

56

ejournal.pin.or.id

Internet Source

57

nieglebova.blogspot.com

Internet Source

58

repository.uinsu.ac.id

Internet Source

id-jurnal.blogspot.com 59

Internet Source

60

repo.pusikom.com

Internet Source

<1%

61

restuwahyuningsih32.blogspot.com

Internet Source

62

Submitted to uvt

Student Paper

63

koleksidapus.blogspot.com

Internet Source

64

Suharno Pawirosumarto, Antonius Setyadi,

Evawati Khumaedi. "The influence of organizational culture on the performance of employees at University of Mercu Buana",

International Journal of Law and Management,

2017

Publication

Submitted to Sultan Agung Islamic University

65

Student Paper

www.ibnukatsironline.com

66

Internet Source

mafiadoc.com

67

Internet Source

< 1 %

azwirbchaniago.blogspot.com

68

Internet Source

< 1 %

Endah Agustien, Pantius Drahen Soeling.

69

"Pengaruh Organizational Commitment dan Happiness at Work terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Varibel Mediasi di Badan Kependudukan dan Keluarga

Berencana Nasional (BKKBN)", *JIAP (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 2020

Publication

70

inspirasi-dttg.blogspot.com

Internet Source

71

docplayer.net

Internet Source

72

www.muridsufi.web.id

Internet Source

73

akbarberbagi.wordpress.com

Internet Source

74

mundurteruss.blogspot.com

Internet Source

75

repo.iainbukittinggi.ac.id

Internet Source

76

widuri.raharja.info

Internet Source

77

kalemacademy.com

Internet Source

< 1 %

78

eprints.perbanas.ac.id

Internet Source

bagawanabiyasa.wordpress.com 79

Internet Source

80

www.brilio.net

Internet Source

81

Taat Kuspriyono. "Strategi Pemasaran

Komunitas Pedagang Berbasis Online Dan Personalisasi Pemasaran Terhadap Kinerja Pemasaran", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2020

Publication

administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id 82

Internet Source

83

ejournal.unesa.ac.id

Internet Source

84

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

85

ejournal.warmadewa.ac.id

Internet Source

86

at.growingwithgracebook.com

Internet Source

87

Internet Source

< 1 %

jurnalmahasiswa.unesa.ac.id

88

Agus Renal, Izlan Sentryo, Rimba Hamid.

"PENGARUH PERSEPSI GURU MENGENAI
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA PEDAGOGIK GURU DI
SD NEGERI 2 KENDARI", Jurnal Ilmiah
Pembelajaran Sekolah Dasar, 2020

Publication

89

lib.ui.ac.id

Internet Source

90

ml.scribd.com

Internet Source

91

library.uwp.ac.id

Internet Source

92

jimfeb.ub.ac.id

Internet Source

manajemen.mercubuana.ac.id 93

Internet Source

94

etheses.iainponorogo.ac.id

Internet Source

Metik Asmike, Bagus Setiono. "Pengaruh

95

< 1%

Person Job-Fit Dan Stres Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada

Karyawan Outsource Bank BCA KCU
Madiun)",

Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen,
2020

Publication

Elisa Sari, Rina Dwiarti. "Pendekatan Hierarki **96**
Abraham Maslow pada prestasi kerja karyawan
PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta",
Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, 2018

Publication

97 repository.uir.ac.id

Internet Source

98 www.kalteng.go.id

Internet Source

99 digilib.unpas.ac.id

Internet Source

100

jurnal.untag-sby.ac.id

Internet Source

101

Yuchep Budi Prayogo, Aglis Andhita Hatmawan.

"Pengaruh Pembekalan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mitra Badan Pusat Statistik Kabupaten Madiun (Studi Empiris Pada Mitra BPS Sensus Ekonomi 2016, Kecamatan Geger, Kabupaten Madiun.)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018

Publication

102

download.garuda.ristekdikti.go.id

Internet Source

103

Internet Source

<1%

104

Rohman Wilian, Fitri Chairunnisa. "ANALISIS
PENGARUH LEADERSHIP DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP JOB
SATISFACTION DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI", Jurnal Manajemen
Terapan dan Keuangan, 2019
Publication

105

RB. Iwan Noor Suhasto, Tri Lestariningsih.
"ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI,
MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN
KOMPENSASI
TEHADAP KINERJA SUMBER DAYA
MANUSIA MENGGUNAKAN ANALISIS
PARTIAL LEAST SQUARE", Jurnal AKSI
(Akuntansi dan Sistem Informasi), 2018
Publication

106

Bagus Aries Riyadi. "PENGARUH

PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA

KARYAWAN PADA TOKO EMAS SEMAR
NGANJUK", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah

Ekonomi dan Pembelajarannya, 2015

Publication

[ejurnal.untag-
smd.ac.id](http://ejurnal.untag-smd.ac.id) 107

Internet Source

Giyanto Giyanto. "PENGARUH KEPUASAN

108 < 1 %

KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
GRAND JAYA RAYA

RESORT & CONVENTION HOTEL
CIPAYUNG

BOGOR (Studi Korelasi Antara Kepuasan
Kerja

Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Grand Jaya Raya Resort & Convention Hotel
Cipayung Bogor)", Majalah Ilmiah Bijak,
2018

Publication

Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan

109

Sarjana, Rachmad Gunawan. "The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia", International Journal of Law and Management, 2017

Publication

P M Anwar, I Budi. "The influence of job

110 satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi", IOP

Conference Series: Materials Science and Engineering, 2018

Publication

Exclude quotes Off Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

