

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

Kinerja sendiri mengandung arti, yang didefinisikan oleh Stoner (2006) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Hasibuan (2016) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan.

Menurut Heriyanti (2007) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (Heriyanti, 2007:26) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Soeprihantono dalam Heriyanti (2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2008) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan merupakan pengelompokan, kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk mencapai hasil.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016) :

1. Kemampuan dan keahlian, kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengetahuan, pengetahuan akan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.
3. Rancangan kerja, rancangan akan pekerjaan akan memudahkan dalam bekerja.
4. Kepribadian, karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja, dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin dalam mengatur dalam memerintah bawahan.
7. Gaya kepemimpinan, gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahan.
8. Budaya organisasi, kebiasaan atau norma yang berlaku yang dimiliki oleh perusahaan.
9. Kepuasan kerja, perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya.
10. Lingkungan kerja, kondisi sekitar tempat kerja.
11. Loyalitas, kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempatnya bekerja.
12. Komitmen, kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan perusahaan.
13. Disiplin kerja, usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins,(2006) sebagai berikut:

- a) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c) 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.
- d) Efektifitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) 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 perusahaan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Robbins dan Judge (2007) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2006) merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kaswan (2012) dan Handoko (2001) dalam Dewi (2014) memandang kepuasan kerja sebagai perasaan

puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka, perasaan itu akan tampak dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan pendapat di atas kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian dan hubungan sosial karyawan.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2007) sebagai berikut :

1. Kerja itu sendiri
Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Bayaran
Bayaran lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
3. Kenaikan jabatan
Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
4. Pengawasan
Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.
5. Rekan kerja
Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

2.1.3 Motivasi Kerja

Menurut As'ad (2012) memberikan batasan mengenai motivasi sebagai “*the process by which behavior is energized and directed*”. Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motif adalah sesuatu dorongan dalam diri seseorang yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian mengenai motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl adalah pemberian atau penimbulkan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Malthis dan Jackson (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Menurut teori motivasi ERG Theory yang dikembangkan Clayton Alderfer kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup (*Existence*), kebutuhan diakui

lingkungan (*Relatedness*), dan kebutuhan pengembangan diri (*Growth*), yang dikenal juga menjadi teori ERG. (As'ad, 2012)

Alderfer menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman kedalam kebutuhan bertahan hidup versinya. Dia memasukan kebutuhan akan cinta/pertemanan dan penghargaan diri secara internal ke dalam kebutuhan sosial versinya. Terakhir Alderfer memasukan kebutuhan penghargaan diri secara eksternal dan aktualisasi diri ke dalam kolom kebutuhan pengembangan diri versi ERG (*Existance, Relatedness, Growth*).

1. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
2. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.
3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori Alderfer, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, seseorang akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration-regression dimension*.



(As'ad, 2012)

Gambar 2.1 Teori Motivasi ERG

Kaitan hierarki kebutuhan Maslow dengan teori ERG

1. Motivasi Karena Kebutuhan *Existence* (Kebutuhan bertahan hidup)

Seorang manusia perlu untuk memenuhi kebutuhan minimalnya dalam bertahan hidup. Kebutuhan dasar yang diperlukan adalah kebutuhan untuk ada (hidup) dan agar tetap ada. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka seseorang akan sangat stres hanya untuk sekedar hidup. Kebutuhan bertahan hidup diantaranya harus dipenuhinya kebutuhan untuk makan, minum, udara, pakaian, tempat tinggal, rasa aman dan sebagainya.

2. Motivasi Karena Kebutuhan *Relatedness* (Kebutuhan Sosial)

Manusia juga memiliki kebutuhan untuk merasa sama dengan lingkungan sekitarnya. Atau jikapun ada ketidaksamaan, minimal seorang manusia membutuhkan pengakuan dan dianggap sebagai bagian dari lingkungannya. Jika pengakuan dari sekitar tidak didapat dari lingkungan

terdekat, maka otomatis manusia akan mencarinya di lingkungan yang lain.

3. Motivasi Karena Kebutuhan *Growth* (Kebutuhan Perkembangan Diri)

Ketika kedua kebutuhan di awal sudah terpenuhi, maka orang punya kecenderungan untuk mengaktualisasikan dirinya. Aktualisasi diri ini tentu membutuhkan suatu ruang berkembang khusus. Disini kreatifitas dan pengambilan keputusan dari diri sendiri sangat dihargai.

Kebutuhan pengembangan diri ini mengacu pada bentuk kebutuhan yang mendorong individu untuk menjadi orang yang kreatif dan produktif serta berusaha memberikan yang terbaik bagi dirinya maupun lingkungan dimana individu berada. Kepuasan akan pemenuhan kebutuhan hidup ini akan timbul jika individu dapat menyelesaikan masalah-masalah dan memuaskan keinginan untuk dapat mengembangkan potensi diri dan tumbuh secara optimal dalam kehidupannya, seperti dalam keluarga, dan di tempat kerja misalnya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karier atau meningkatkan diri dalam pengetahuan, keterampilan dan keahlian.

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2012), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan social kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri maka disusunlah hirarki kebutuhan sebagai berikut :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja,

- dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dalam pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
 5. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
Gusniarti dan Hendra Gunawan (2013)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Automall Cabang Batam	Kepuasan Kerja (X1) Motivas Kerja (X2) Kinerja (Y)	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana	Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar	Motivasi (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS)	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M. Rosa Widjojo (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa	Kepuasan Kerja (X1) Motivas Kerja (X2) Kinerja (Y)	Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda	Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan motivasi kerja.
Anton Tirta Komara dan Euis Nelliwati (2014)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung	Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja (Y)	Penelitian ini menggunakan analisis jalur	Terdapat Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 13,31% dan pengaruh tidak langsung melalui kompensasi sebesar 5,26% dan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja sebesar 3,00%, sehingga pengaruh totalnya sebesar 21,57%.

Persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan peneliti

dengan penelitian terdahulu antara lain :

Persamaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti mengenai kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian antara lain penelitian Gusniarti dan Hendra Gunawan (2013) pada PT. Agung Automall Cabang Batam, penelitian I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) pada karyawan koperasi di Denpasar, penelitian Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M. Rosa Widjojo (2013) pada PT. Semen Tonasa, dan penelitian Anton Tirta Komara dan Euis Nelliwati (2014) Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan pada UD. Aries Motor Putra Peterongan.

2.3 Hubungan antar Variabel

1. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, semakin karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak positif pada kinerja organisasi. Semakin karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya akan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun pencapaian tujuan organisasi.

Pekerja yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung untuk melakukan cara yang dapat mengganggu kinerja organisasi: tingkat absensi yang tinggi, kelambanan dalam bekerja, keluhan atau bahkan

mogok kerja. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M, Rosa Widjojo (2013) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian semakin baik kepuasan karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan.

2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan kunci utama dalam menjalankan suatu organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan yang baik akan dapat membantu perusahaan mencapai suatu tujuan organisasi. Pemenuhan kebutuhan karyawan hendaknya menjadi perhatian semua organisasi. Dalam hal ini, pemberian motivasi kerja sangat penting bagi para manajer karena dengan adanya motivasi kerja, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Pemberian motivasi yang baik diharapkan perilaku sumber daya manusia yang mengacu pada peningkatan kinerja karyawan sehingga motivasi kerja menjadi sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

3. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja

Kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja, perbedaannya hanya terletak pada kuantitas dan kualitas kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan juga bergantung pada tingkat kepentingan setiap individu, sehingga individu mau memutuskan mana yang terdahulu dan mana yang terakhir bagi kelangsungan hidupnya. Dalam konteks pekerjaan, seseorang akan mengalami kepuasan kerja jika hasil yang diterima sesuai dengan keinginan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tercapainya kepuasan kerja akan membuat seseorang menyelesaikan tugas dengan sebaik – baiknya dan penuh semangat kerja sehingga muncul suatu dorongan dalam diri seseorang yang menimbulkan motivasi kerja untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Penelitian yang dilakukan I Wayan Juniantara dan I Gede Riana (2015) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi

Kepuasan kerja adalah dipenuhinya keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan bekerja. Dengan hasil yang diterima sesuai dengan keinginan maka akan timbul kepuasan yang membuat karyawan

termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Anton Tirta Komara dan Euis Nelliwati (2014), hasil penelitian membuktikan kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dengan pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas dan landasan teori maka peneliti berpendapat bahwa :

Kepuasan kerja karyawan didapatkan ketika karyawan merasa kebutuhannya telah terpenuhi, saat karyawan puas terhadap hasil kerjanya, maka karyawan akan mempunyai motivasi yang tinggi untuk melakukan tugasnya semaksimal mungkin yang akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dan otomatis berdampak pada kinerja suatu organisasi.

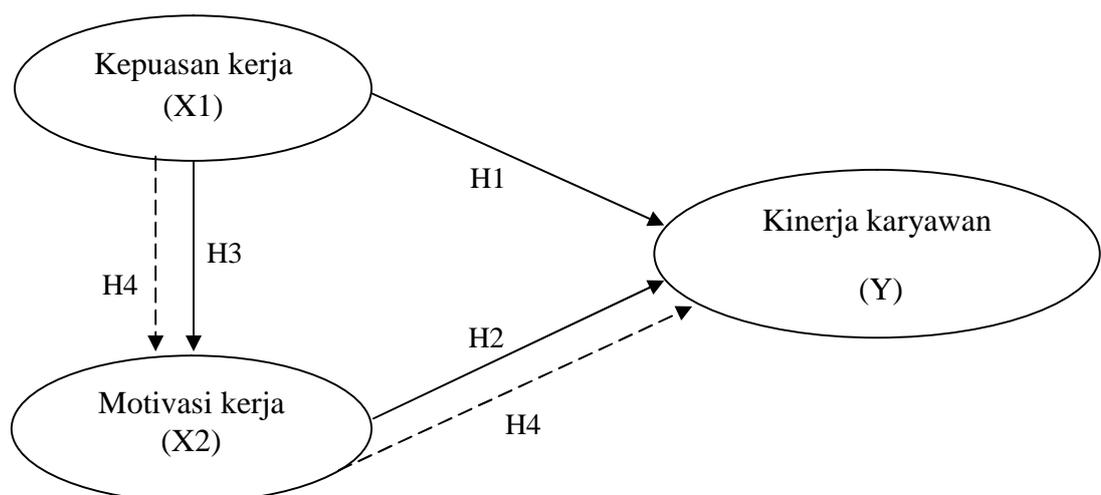
Sebaliknya, jika karyawan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, maka motivasi dalam diri karyawan akan menurun sehingga karyawan tidak dapat

melaksanakan tugasnya dengan maksimal yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan serta kinerja perusahaan.

Jadi, kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan cenderung bekerja dengan maksimal sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya mencerminkan rasa giat dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan akan terwujud.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu di atas dapat digambarkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka kerangka konseptualnya adalah sebagai berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD Aries Motor Putra Peterongan.
- H2 : Diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Aries Motor Putra Peterongan.
- H3 : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan UD Aries Motor Putra Peterongan.
- H4 : Diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada UD Aries Motor Putra Peterongan.