

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA  
PADA UD. BAROKAH TAMBAR**

**SKRIPSI**

yang diajukan oleh :

**RAHMAD RAMADANI  
1761193**

Telah disetujui untuk disidangkan oleh :

Dosen Pembimbing



ERMINATI PANCANINGRUM, S. ST, MM

Tanggal, 16-11-2021

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA  
PADA UD. BAROKAH TAMBAR**

**SKRIPSI**

yang diajukan oleh :

Rahmad Ramadani  
1761193

telah dipertahankan di depan Dosen Penguji  
pada tanggal .... 2021

Dosen Pembimbing

**Mardi Atutik, S.E., M.M**  
NIDN. 0710067401

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II

**Ratna Dwi Jayanti, S.E., M.M**

**Nurul Hidayati, S.E., M.M**

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk  
memperoleh gelar sarjana

Tanggal ... 2021  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ( STIE )  
PGRI DEWANTARA Jombang  
Ketua,

**Dr. Abd. Rohim, S.E., M.Si., CRA**

NIDN : 0713046402

## SURAT PERNYATAAN

Nama : Rahmad Ramadani

NIM : 1761193

Program Studi : Manajemen SDM

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang Saya susun dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA  
PADA UD. BAROKAH TAMBAR**

Adalah benar-benar hasil karya Saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

**Jombang, 18 November 2021  
Pembuat Pernyataan,**

**Rahmad Ramadani  
NIM : 1761193**

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA UD. BAROKAH TAMBAR**”

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi STIE PGRI DEWANTARA Jombang. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu proses penelitian skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna mengingat keterbatasan yang dihadapi selama berlangsungnya penelitian. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr.Abd. Rohim, M.Si, CRA selaku Ketua STIE PGRI Dewantara Jombang.
2. Ibu Erminati Pancaningrum, S.T, MSM., selaku Ketua Prodi Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang
3. Ibu Mardi Astutik, SE. MM, selaku dosen pembimbing yang sangat sabar dalam proses pemberian bimbingan, saran, ilmu dan pencerahan serta motivasi sehingga dapat terselesaikan tepat waktu.
4. Bapak dan Ibu Dosen STIE PGRI Dewantara Jombang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bantuan kepada penulis selama kuliah.

5. Seluruh Civitas Akademik STIE PGRI Dewantara Jombang yang telah membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini.
6. Sahabat-sahabatku yang selalu memberi motivasi dan doa.

Akhir kata, penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik bagi penulis maupun pihak lain yang berkepentingan

Jombang, 18 November 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
1.1 Latar Belakang Masalah	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
1.2 Batasan Masalah	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
1.3 Rumusan masalah	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
1.4 Tujuan Penelitian	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
1.5 Manfaat Penelitian	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
2.1 Penelitian Terdahulu	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.2 Landasan Teori	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.2.1 Motivasi Kerja	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.2.2 Kinerja	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.2.3 Kepuasan Kerja	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.3 Hubungan Antara Variabel	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.3.1 Hubungan Antara motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.3.4 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.4 Kerangka Konseptual	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
2.5. Hipotesis	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.
3.1 Rancangan Penelitian	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.2 Lokasi Penelitian	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
3.3 Definisi operasional dan Pengukuran Variabel	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>

- 3.3.1 Definisi Operasional **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 3.4 Populasi dan Sampel **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 3.4.1 Populasi **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 3.4.2 Sampel **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 3.5 Teknik Pengumpulan Data **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 3.5.1 Jenis Data **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 3.5.2 Sumber Data **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 3.5.3 Pengumpulan Data **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 3.6 Uji Instrumen **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 3.6.1 Uji Validitas **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 3.6.2 Uji Reliabilitas **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 3.7 Teknik Analisis Data **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 3.7.1 Analisa Deskriptif **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 3.7.2 Analisis Jalur atau Path Analysis **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 3.7.3 Uji Model **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 3.7.4 Uji Hipotesis **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 3.7.5 Uji Mediasi **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

- 4.1 Hasil Penelitian **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 4.1.1 Karakteristik Responden **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 4.1.2 Analisa Deskriptif **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 4.1.3 Outer Model **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 4.1.4 Uji Goodness Of Fit (Inner Model) **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
  - 4.1.5 Pengujian Hipotesis **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 4.2 Pembahasan **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN ....Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

- 5.1 Kesimpulan **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**
- 5.2 Saran **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data produk cacat bulan April-mei 2021 pada UD. Barokah Tambar .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
Tabel 3. 1 Kisi-kisi Indikator Penelitian ...	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
Tabel 3. 2 Hasil Pengujian Validitas .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
Tabel 3. 3 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
Tabel 4. 1 Distribusi Responden menurut jenis kelamin	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
Tabel 4. 2 Distribusi responden menurut usia .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
Tabel 4. 3 Rekapitulasi jawaban responden variabel Motivasi Kerja (X) .....	47
Tabel 4. 4 Rekapitulasi jawaban responden variabel Kepuasan Kerja (M) .....	48
Tabel 4. 5 Rekapitulasi jawaban responden variabel Kinerja karyawan (Y).....	49
Tabel 4. 6 Outer Loading .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
Tabel 4. 7 Composite Reliability .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
Tabel 4. 8 Cronbach Alpha .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
Tabel 4. 9 Output Correlations among Latent Variables with Square Roots of AVEs .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
Tabel 4. 10 Model Fit dan Quality Indices	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
Tabel 4. 11 Tabulasi Hasil Estimasi dari Model Penelitian.....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>
Tabel 4. 12 Hasil Estimasi Koefisien Jalur dari Indirect Effect .....	<b>Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 ANGKET PENELITIAN ..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas ..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

Lampiran 3 Hasil Analisa Deskriptif ..... **Kesalahan! Bookmark tidak ditentukan.**

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA UD. BAROKAH TAMBAR**

## **ABSTRACT**

Oleh :  
Rahmad Ramadani

**Dosen Pembimbing :**  
Mardi Astutik, SE., MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Barokah Tambar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian eksplanasi (*eksplanatory research*). Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada UD. Barokah Tambar. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis SEM dengan menggunakan software WarpPLS 5.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja menunjukkan nilai yang rendah sehingga hal ini berdampak pada rendahnya kinerja karyawan, Motivasi kerja menunjukkan nilai yang rendah sehingga hal ini berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan, Kepuasan kerja menunjukkan nilai yang rendah sehingga hal ini berdampak pada rendahnya kinerja karyawan dan Kepuasan kerja memediasi peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci : kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan**

**THE EFFECT OF JOB MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
MEDIATED BY JOB SATISFACTION AT UD. BAROKAH TAMBAR**

**ABSTRACTION**

By :  
Rahmad Ramadani

**Mentor :**  
Mardi Astutik, SE., MM

*This study aims to determine and explain job satisfaction is able to mediate the effect of work motivation on employee performance at UD. Barokah Tambar. The research uses a quantitative approach. This type of research is explanatory (explanatory research). The population and samples used in this study were employees at UD. Barokah Tambar. The analytical techniques used include validity test, reliability test, descriptive analysis, SEM analysis using WarpPLS 5.0 software. The results showed that work motivation showed a low value so that this had an impact on the low performance of employees, work motivation showed a low value so that this had an impact on the low job satisfaction of employees, job satisfaction showed a low value so that this had an impact on the low performance of employees and Job satisfaction mediates the increase in work motivation on employee performance*

**Keywords:** *job satisfaction, work motivation and employee performance*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang dinamis yaitu selalu dapat berubah untuk meningkatkan diri ke arah yang penting dalam pencapaian kepuasan kerja. Upaya perusahaan mencapai tujuan dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari faktor manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi dan sangat berpengaruh sangat besar yang akan menentukan maju tidaknya suatu perusahaan tersebut.

Karyawan merupakan bagian penting dalam perusahaan dan sekaligus sebagai ujung tombak kemajuan perusahaan. tanpa peran dari seorang karyawan maka sangat mustahil tujuan yang dicita-citakan perusahaan menjadi terwujud. Peran penting karyawan untuk membangun dirinya memiliki komitmen tinggi dalam perusahaan dan kinerja berkualitas. Menurut Milkovich & Boudreau (dalam Priadana & Rusmandi, 2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan refleksi dari sebuah kesuksesan suatu organisasi. Jika suatu organisasi memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka dapat menjadi aset bagi perusahaan. karena karyawan yang mempunyai kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Untuk mencapai hasil yang bermanfaat dan mendatangkan kesejahteraan diperlukan keterampilan, keuletan, dan keahlian dalam mengelola kekayaan alam menjadi suatu yang bermanfaat secara nyata bagi bangsa itu sendiri. Untuk

mendapatkan manusia yang memiliki keterampilan, keuletan, dan keahlian tersebut maka diperlukan adanya disiplin manusia didalam melakukan aktivitasnya. Motivasi kerja dalam suatu pekerjaan adalah kehendak dan kesediaan pekerja untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan – peraturan dan ketentuan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Bagi dunia perusahaan disiplin kerja karyawan merupakan unsur penting dalam mencapai tujuan perusahaan, hal ini didasarkan bahwa kegiatan di perusahaan selalu menggunakan tenaga kerja manusia disamping tenaga mesin. Kepatuhan dan ketaatan dalam sikap dan tingkah laku yang nyata pada saat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan bila didukung oleh disiplin yang tinggi maka keberhasilan suatu pe-kerjaan yang dilakukan karyawan suatu perusahaan akan memperoleh hasil yang optimal. Pengertian dari mediasi itu sendiri adalah proses pengikutsertaan pihak ketiga (unsur ketiga) dalam penyelesaian suatu masalah. Dan disini kepuasan kerja karyawan yang menjadi perantara untuk menentukan pengaruh Motivasi kerja karyawan terhadap kinerja perusahaan.

Suatu organisasi harus memastikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang tinggi di antara para pekerja, yang merupakan prasyarat untuk meningkatkan kinerja , daya tanggap, kualitas, dan layanan. Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap karyawan adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh karyawan (Hasibuan, 2016)

Peningkatan kepuasan kerja terhadap karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai sebuah cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun negative tentang pekerjaannya (Tukimin, 2014). Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan membuat karyawannya mampu bertahan dalam perusahaan tersebut dan mengeluarkan performa terbaiknya dalam bekerja dengan cara memperhatikan hak-hak karyawan, terutama tingkat stress kerja dan jumlah imbalan yang diterima

UD. BAROKAH Tambar adalah perusahaan pembuatan kerajinan Panci dan Spatula yang terletak di Kabupaten Jombang, tepatnya Dusun Tambar, Desa Jogoroto, Kecamatan Jogoroto, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. UD. Barokah Tambar untuk menjadi objek penelitian berupa Panci, Spatula dan lain-lain. Fenomena yang terjadi pada UD. Barokah Tambar adalah penurunan kinerja karyawan terlihat dari kurangnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu target produksi yang telah ditetapkan perusahaan. Pimpinan harus bersikap tegas dalam memberikan sanksi apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan agar dapat mempengaruhi kedisiplinan para karyawan. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Pimpinan selaku manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi untuk

meningkatkan kinerja , dengan demikian kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut baik. Manajer perusahaan sebaiknya selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, dengan keadilan yang baik akan menciptakan motivasi yang baik pula, maka keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berikut rekapitulasi data produk cacat UD. Barokah Tambar pada tabel 1.1 .

**Tabel 1.1**  
**Data produk cacat bulan April-mei 2021 pada UD. Barokah Tambar**

Bulan	Jenis produk	Jumlah yang dihasilkan perhari (Buah)	Target	Produk Rusak	Presentes krusakan
April	Panci	93	120	11	11.8%
	Spatula	71	95	9	12.7%
Mei	Panci	88	120	13	14.8%
	Spatula	65	95	11	16.9%

*Sumber: Dokumentasi Produksi UD. Barokah Tambar 2021*

Berdasarkan table 1.1. menunjukkan jumlah produk yang dihasilkan masih dibawah target yang ditetapkan perusahaan, karyawan juga kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu, kurangnya nisnisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga produk cacat yang cukup banyak, karyawan kurang mampu menggunakan peralatan dengan optimal dan kurangnya berkomunikasi dengan baik antar karyawan serta saat melakukan pelayanan.

Penurunan kinerja karyawan UD. Barokah Tambar diduga rendahnya motivasi kerja, hal ini terlihat dari pekerjaan yang dilakukan karyawan selama ini tujuannya kurang jelas dan belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Pimpinan tidak memberikan contoh yang baik hanya memerintah aja, balas jasa yang diberikan juga kurang sesuai yang diharapkan para karyawan, pimpinan tidak adil terhadap semua karyawan, hanya karyawan yang disenangi yang sering dipuji, Sanksi hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan selama ini kurang tegas kepada karyawan, selain itu Hubungan antara pimpinan dan karyawan yang kurang harmonis

Faktor paling penting yang wajib dipunyai seorang karyawan dalam mencapai target adalah bagaimana mengembangkan rasa motivasi kerja itu. Saat karyawan menginginkan suatu hal, ia mempunyai cita-cita, oleh karena itu seseorang akan terdorong menggapai cita-citanya itu dengan mengerjakan suatu hal kearah meraih cita-cita itu, apabila cita-citanya tercapai, dia akan merasakan senang atau kepuasan tersendiri. Saat situasi pekerja memiliki rasa puas, perusahaan mengharapkan karyawannya menghasikan pekerjaan lebih berkualitas. Jika yang dirasakan pekerja tidak nyaman dan tidak ada nilainya, segala potensi yang mereka miliki maka tidak bisa dikembangkan, oleh karena itu pekerja akan kehilangan kefokusannya dan sulit untuk konsentasi dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat rasa puas yang dimiliki, disebabkan karena bertambahnya juga faktor di kerjaannya yang selaras dengan minat karyawan itu. Begitu juga, jika faktor dalam pekerjaannya tidak diminati karyawan itu, akan mengakibatkan tingkat rasa puas akan pekerjaan

menurun. Situasi perasaan yang memuaskan dilihat dari bagaimana karyawan melihat kerjanya disebut kepuasan kerja

Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi terdapat beberapa data yang diperoleh informasi ketidakpuasan kerja karyawan adanya indikasi karyawan yang tidak betah dengan pekerjaannya, karyawan merasa kemampuan kerja selama ini kurang dihargai dengan baik oleh pihak UD. Barokah Tambar, sehingga muncul perilaku yang kurang jujur, misalnya memberikan laporan yang iktif, karyawan juga kurang memiliki kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pekerjaan tidak terselesaikan, pimpinan kurang memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif. ketidakpuasan terhadap gaji yang diterima karena tidak sesuai harapan, pihak koperasi tidak memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan yang memiliki prestasi baik terutama dalam pencapaian target koperasi, selain itu lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti ruangan yang terlalu sempit, kurang leluasa dalam bekerja, fasilitas kendaraan juga kurang memadai serta hubungan antar karyawan yang kurang harmonis.

Motivasi merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar seseorang yang membangkitkan antusiasme dan desakan untuk melakukan tindakan tertentu. Dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas, bersemangat dan tidak menunda waktu dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja merupakan masalah penting karena berkaitan dengan kesejahteraan fisik dan mental karyawan dan dampaknya terhadap

perilaku terkait pekerjaan, kinerja akan meningkat dalam jangka panjang melalui tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi

Penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance, hasilnya membuktikan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada UD. Barokah Tambar.**”

## **1.2 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka penelitian ini dibatasi pada karyawan bagian produksi, dengan menggunakan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan angket yang akan disebarakan kepada karyawan UD. Barokah Tambar

## **1.3 Rumusan masalah**

- a. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada UD. Barokah Tambar?

- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD. Barokah Tambar?
- c. Apakah kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada UD. Barokah Tambar
- d. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Barokah Tambar

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada UD. Barokah Tambar.
- b. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja UD. Barokah Tambar
- c. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Barokah Tambar
- d. Untuk mengetahui dan menjelaskan kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Barokah Tamba

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

- a. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam merumuskan dan mengambil suatu kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan Pada UD Barokah Tambar.

b. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pihak yang ingin mempelajari tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung	Fransiska, 2012	Disiplin Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (X2)	Analisis Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, produktivitas kerja karyawan Berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, dan disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada cv. Laut selatan jaya di bandar lampung, dapat diterima.
2	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance	Bayu Dwilaksono Hanafi 2017	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (M)	Analisis Jalur	motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

3	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada PT. PLN Area Maju	Sri Mulyani 2015	Motivasi (X1), Kinerja Karyawan (Y), Disiplin kerja (X2)	Analisis Kuantitatif, Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja Berpengaruh terhadap kinerja disiplin karyawan Disiplin kerja Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4	Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terpersepsi terhadap Kinerja	Elina Rahma Pratiwis (2018)	Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (M)	Analisis Jalur	motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi
5	<i>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Surya Toto Indonesia Unit Serpong.</i>	ADE DELIMA, . (2020)	Motivasi (X), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (M)	Analisis Jalur	motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Motivasi Kerja**

#### **2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi Kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (2016) Motivasi Kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya

#### **2.2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2016), faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja adalah

:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi, dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan, bila karyawan mendapat balas jasa yang setimpal dengan pekerjaannya yang telah diberikan ke perusahaan maka karyawan akan

mematuhi peraturan yang berlaku namun bila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang, maka karyawan akan berfikir lagi untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar.

- b. Ada tidaknya keteladan pimpinan dalam perusahaan, merupakan faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karena sangat penting sekali, Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan para karyawan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, karyawan akan melakukan pekerjaan bila peraturan yang dibuat perusahaan jelas dan tidak berubah-ubah.
- d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena bila ada karyawan yang melanggar aturan maka pimpinan harus berani mengambil sebuah tindakan yang sesuai dengan apa yang diperbuat karyawan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dalam setiap aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan perlu adanya pengawasan hal ini perlu agar pekerjaan karyawan tidak menyimpang dari yang di tentukan oleh perusahaan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, memberikan perhatian kepada karyawannya agar mengerti dan menjalankan tugas dengan baik, hal ini berguna untuk pimpinan agar mendengar keluhan dan kesulitan yang pimpinan bisa mencari jalan keluar.

- g. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, misalnya seperti hanya menghormati sesama karyawan dan memberi pujian sesuai tempat dan waktunya agar karyawan merasa bangga dan senang.

### **2.2.1.3 Indikator Motivasi Kerja**

Berikut ini adalah indikator Motivasi kerja menurut Hasibuan (2014) :

- a. Tujuan dan kemampuan

Perusahaan dari awal harus menciptakan tujuan yang jelas untuk karyawannya dan mampu di tempatkan sesuai dengan kemampuannya.

- b. Teladan pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik pada karyawannya karena pimpinan dijadikan panutan oleh karyawannya karena berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

- c. Balas jasa

Jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai, apabila tidak sesuai akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

- d. Keadilan

Pimpinan harus mampu bersikap adil terhadap semua karyawannya, hal ini dikarenakan agar tidak menimbulkan iri terhadap sesama karyawannya yang nantinya akan berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

- e. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan akan merangsang disiplin kerja yang baik untuk karyawan. Dengan hal ini karyawan akan mendapat perhatian, bimbingan dan petunjuk dari pimpinan.

f. Sanksi hukuman

Adanya sanksi hukuman yang sesuai terhadap karyawan yang melanggar aturan, maka seseorang akan berfikir terlebih dahulu sebelum melakukan pelanggaran dan karyawan akan lebih disiplin lagi.

g. Ketegasan

Pimpinan harus bersikap berani dan tegas dalam memberikan sanksi apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan agar dapat memelihara kedisiplinan para karyawan.

h. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus menjalin hubungan yang baik dengan karyawan guna mewujudkan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

## **2.2.2 Kinerja**

### **2.2.2.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Umar Nimran & Amirullah (2015) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi, Prestasi kerja/Kinerja karyawan (job performance) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilakukan sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

#### **2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Umar Nimran Dan Amirullah (2015), diantaranya:

a. Berorientasi pada prestasi

Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

b. Percaya diri

Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

c. Pengendalian diri

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri sangat tinggi.

d. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

e. Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti pekerjaan didukung oleh suasana psikologis, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan.

### 2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut T.R Mitchel dalam Sedarmayanti (2013:51) sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai mampu memberikan kualitas kerja yang diharapkan oleh organisasinya. Kinerja dari pegawai yang berkualitas akan memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan organisasi, selain itu juga kualitas kerja dari pegawai akan berdampak pula pada kepuasan pengguna.

b. Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Ketepatan waktu dalam hal ini merupakan kesesuaian antara waktu yang dihabiskan dalam mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Ketepatan waktu sangat diperhatikan dalam suatu organisasi, karena menyangkut kepercayaan dari pelanggan atau pengguna. Pegawai yang menjalankan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akan membuat organisasi mampu berkembang karena pengguna telah mempercayai organisasi berdasarkan ketepatan waktu dalam pelayanan.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Kesadaran diri dari pegawai dalam melakukan dan melaksanakan tugas serta masalah yang dihadapinya tanpa bergantung dengan orang lain dalam menyelesaikannya. Inisiatif ini juga menilai bentuk tanggung jawab dari pegawai dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapi. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi memiliki peran yang sangat dominan dalam suatu organisasi karena karyawan yang mempunyai inisiatif tinggi

merupakan salah satu aset organisasi yang sangat berharga. Pegawai yang memiliki inisiatif tinggi ialah pegawai yang memiliki ide-ide atau gagasan baru dalam organisasi, ide-ide tersebut digunakan untuk menyelesaikan masalah kerja yang dihadapi.

d. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan dari sumberdaya manusia merupakan aspek penting dalam penerimaan pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan khusus dapat membantu dalam memajukan organisasi, selain itu dengan adanya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai mampu membantu organisasi menyelesaikan permasalahan yang telah terjadi maupun yang akan terjadi. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai memberikan pengaruh pada kinerja dari pegawai, karena pengetahuan dan wawasan serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, karena pengetahuan dan wawasan serta keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dapat membantu serta mempermudah dalam penyelesaian tugas.

e. Komunikasi (*Communication*)

Interaksi yang terjadi antara pegawai dengan atasan ataupun pegawai dengan pengguna dalam memecahkan masalah yang terjadi. Interaksi yang terjalin dengan baik akan membentuk kerjasama yang lebih harmonis, sehingga membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memperlancar kerja serta mempererat hubungan antar individu yang ada dalam suatu organisasi.

## **2.2.3 Kepuasan Kerja**

### **2.2.3.1 Pengertian 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 (2012) 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 (2016) 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.

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.

### **1.2.3.1. Indikator kepuasan kerja**

Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016) sebagai berikut:

#### 1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

#### 2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya

#### 3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

#### 4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik

#### 5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

#### 6. Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

#### 7. Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan

#### 8. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

### **1.2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut As'ad (2015) yaitu :

1. Kepuasan finansial, Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.
2. Kepuasan fisik. Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.
3. Kepuasan sosial. berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan

atau tingkatan jabatan), dan dengan lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi..

4. Kepuasan psikologi. Faktor ini yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

Menurut Abdurrahmat (2012) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Beban kerja/ Berat ringannya pekerjaan.
3. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
4. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
5. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
6. Sikap pekerjaan monoton atau tidak
7. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan

## **2.3 Hubungan Antara Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Antara motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Theodora Yatipai (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado”. Yang menyatakan hasil produk moment yaitu sebesar 0,685 yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga Motivasi mempunyai pengaruh sebesar 46,5% terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pratiwis (2018) membuktikan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan

### **2.3.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu sisi perusahaan menemukan kondisi karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan karyawan di Pakuwon Food Festival. menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015), faktor–faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai karyawan.

Penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) yang hasilnya membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

### **2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2013).

Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2012) yang menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja”

Penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) hasilnya membuktikan bahwa kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

#### **2.3.4 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Motivasi kerja yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Handoko (2002:252) mengatakan bahwa hubungan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2013).

Mangkunegara (2015) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2012) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.

Penelitian Ade Delima, (2020), dengan hasil penelitian motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

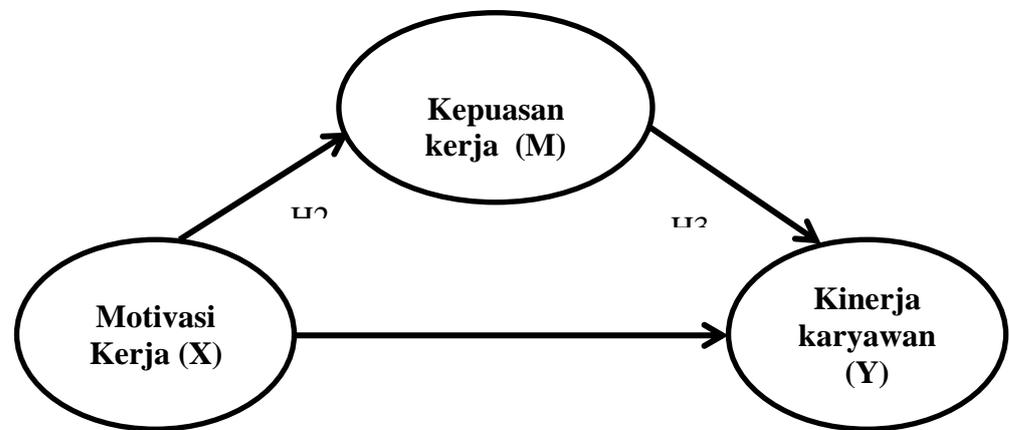
## **2.4 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah suatu uraian dan hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang akan di teliti dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk dapat mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada UD. Barokah Tambar.

Secara umum kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu sikap dan etika, pendidikan, keterampilan, disiplin, manajemen, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan social, motivasi, kemajuan dan ketepatan teknologi, kesempatan berprestasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pada uraian diatas maka dapat diberikan gambaran kerangka berfikir sesuai dengan permasalahan yang ada, dengan tujuan untuk mempermudah analisis dan mengimplementasikan kedalam sebuah gambar kerangka berfikir dan menunjukkan hubungan antara variabel.

Untuk memahami pola pengaruh tersebut, maka disajikan bentuk gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dibuat kerangka konsep penelitian yang tampak pada gambar diatas, dan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada UD.

Barokah Tambar

H2: diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada UD.

Barokah Tambar.

H3: diduga kepuasan kerja maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada

UD. Barokah Tambar

H4: diduga kepuasan kerja mampu memdiiasi pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan pada UD. Barokah Tambar

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Rancangan Penelitian**

Setiap melakukan penelitian, peneliti dapat menggunakan berbagai macam metode, itupun tergantung dari tujuan penelitian itu sendiri. Ditinjau dari tujuan penelitian/maka penelitian merupakan diskriptif kuantitatif. Penelitian diskriptif kuantitatif menurut Arikunto, (2016) yaitu :

“Data kuantitatif yang dikumpulkan dalam penelitian korelasional, komparatif atau eksperimen diolah dengan rumus-rumus statistik yang sudah disediakan, baik secara manual maupun dengan menggunakan jasa komputer.

Jenis penelitian yang digunakan adalah (*explanatory research*) eksplanasi atau penelitian penjelasan yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel – variabel penelitian dimana dalam penelitian ini peneliti akan menjelaskan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi sebagai variabel mediasi. Peneliti akan menggunakan metode survei yang respondenya diberikan beberapa pertanyaan dalam bentuk kuesioner/angket. Penelitian ini menggunakan skala likert, metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner atau angket, serta dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis statistic inferensial melalui teknik analisis regresi linier berganda, uji hipotesis menggunakan uji T, koefisien determinasi ( $R^2$ ) dengan bantuan program SPSS dan WarpPls.

### 3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di UD. Barokah Desa Tambar Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang, meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada UD. Barokah Tambar.

### 3.3 Definisi operasional dan Pengukuran Variabel

#### 3.3.1 Definisi Operasional

Terdapat dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas (X), Variabel Mediasi dan variabel terikat (Y), antara lain:

#### 1. Variabel Terikat (Y): Kinerja Karyawan (Y)

Umar Nimran & Amirullah (2015), kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator kinerja karyawan menurut T. R Mitchel dalam Sedarmayanti 2013 yaitu:

- a. Kualitas Kerja (*Quality of Work*), sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai mampu memberikan kualitas kerja yang diharapkan oleh organisasi.
- b. Ketetapan Waktu (*Promptness*), tingkat aktivitas dalam menjalankan tugas tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- c. Inisiatif (*Initiative*), tingkat kesadaran diri karyawan dalam melakukan dan melaksanakan tugas tanpa bergantung pada orang lain.

- d. Kemampuan (*Capability*), tingkat kemampuan karyawan untuk dapat membantu dalam memajukan perusahaan.
- e. Komunikasi (*Communication*), tingkat dimana karyawan dapat berkomunikasi dengan baik antar pegawai.

## 2. Variabel Bebas (X): Motivasi Kerja (X)

Berikut ini adalah indikator motivasi kerja menurut Sondang Siagian (2008) :

### a. Tujuan dan kemampuan

Perusahaan dari awal harus menciptakan tujuan yang jelas untuk karyawannya dan mampu di tempatkan sesuai dengan kemampuannya.

### b. Teladan pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik pada karyawannya karena pimpinan dijadikan panutan oleh karyawannya karena berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

### c. Balas jasa

Jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai, apabila tidak sesuai akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

### d. Keadilan

Pimpinan harus mampu bersikap adil terhadap semua karyawannya, hal ini dikarenakan agar tidak menimbulkan iri terhadap sesama karyawannya yang nantinya akan berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

### e. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan akan merangsang disiplin kerja yang baik untuk karyawan. Dengan hal ini karyawan akan mendapat perhatian, bimbingan dan petunjuk dari pimpinan.

f. Sanksi hukuman

Adanya sanksi hukuman yang sesuai terhadap karyawan yang melanggar aturan, maka seseorang akan berfikir terlebih dahulu sebelum melakukan pelanggaran dan karyawan akan lebih disiplin lagi.

g. Ketegasan

Pimpinan harus bersikap berani dan tegas dalam memberikan sanksi apabila ada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan agar dapat memelihara kedisiplinan para karyawan.

h. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus menjalin hubungan yang baik dengan karyawan guna mewujudkan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3. Variabel Mediasi (M): Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan perasaan positif tentang pekerjaan karyawan dari hasil sebuah evaluasi diri selama bekerja, yang diukur dengan menggunakan indikator (Hasibuan, 2014) sebagai berikut :

a. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan

menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

*b.* Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya

*c.* Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

*d.* Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik

*e.* Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

*f.* Tingkat Gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

*g.* Kompensasi tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan

#### h. Lingkungan Kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

**Tabel 3.1**

**Kisi-kisi Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator	Kisi – kisi pertanyaan
Motivasi kerja	1. Tujuan dan kemampuan	1. Pekerjaan yang dilakukan karyawan tujuannya jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan
	2. Teladan pimpinan	2. Pimpinan memberikan contoh yang baik
	3. balas jasa	3. Balas jasa yang diberikan sesuai yang diharapkan para karyawan
	4. Keadilan	4. Pimpinan adil terhadap semua karyawan
	5. Waskat	5. Adanya waskat terhadap pekerjaan karyawan
	6. Sanksi hukuman	6. Sanksi hukuman harus tegas kepada karyawan
	7. ketegasan pimpinan	7. Pimpinan perusahaan tegas dalam memberika sanksi hukuman
	8. hubungan kemanusiaan	8. Hubungan antara pimpinan dan karyawan
Kepuasan kerja	1. Kesetiaan	9. kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi
	2. Kemampuan	10. memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan
	3. Kejujuran	11. selalu memiliki sifat kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya
	4. Kreatifitas	12. memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan
	5. Kepemimpin an	13. pemimpin mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif
	6. Tingkat Gaji	14. Gaji yang diberikan sesuai UMR

	7. Kompensasi tidak langsung	15. pemberian balas jasa berupa fasilitas
	8. Lingkungan Kerja	16. lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja
Kinerja Karyawan, T. R Mitchel dalam Sedarmayanti 2001	1. Kualitas	17. Melakukan tugas sesuai standar pekerjaan.
	2. Ketepatan Waktu	18. Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan
	3. Inisiatif	19. Mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan
	4. Kemampuan	20. Mampu menggunakan peralatan dengan optimal
	5. Komunikasi	21. Dapat berkomunikasi dengan baik antar karyawan serta saat melakukan pelayanan.

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Karyawan di UD. Barokah Tambar berjumlah 35 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Mengingat identitas populasi sudah diketahui maka, prosedur pencarian responden dilakukan berdasar *total sampling* yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012).

Jumlah responden yang akan diambil semua Karyawan di UD. Barokah tambar berjumlah 35 orang.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Jenis Data**

Data adalah hasil pencatatan peneliti, baik yang berupa fakta ataupun angka. Arikunto (2016) menyebutkan bahwa data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi. Dalam penelitian umumnya dikenal ada dua jenis data, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif (Sugiyono, 2017). Data kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, atau gambar yang berupa (1) dokumen. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka yakni berupa jawaban dari responden yang akan diolah dengan menggunakan WarpPlas. Versi 7.0 sebagai alat bantu dalam menganalisis data.

#### **3.5.2 Sumber Data**

Merupakan asal mula pengambilan suatu data, dalam penelitian ini data yang diambil dari lembar observasi yang diisi oleh peneliti.

##### **1. Data Primer**

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden, dalam hal ini data didapatkan melalui lembar observasi atau check list yang diambil peneliti dari responden.

##### **2. Data Sekunder**

Yaitu data yang diperoleh dari beberapa referensi selain dari responden, seperti buku-buku, literatur dan sumber lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **3.5.3 Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Kuesioner

Kuesioner dalam penelitian diartikan sebagai daftar pernyataan yang sudah tersusun dengan baik dan responden memberikan jawaban sesuai pemahaman

#### 2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengambil data yang berasal dari dokumen asli. Dokumen asli tersebut dapat berupa gambar, tabel atau daftar pustaka.

#### 3. Observasi

Observasi merupakan cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung kepada responden penelitian untuk mencari perubahan atau hal-hal yang akan diteliti. Dalam metode observasi ini, instrument yang dapat digunakan, antara lain: lembar observasi, panduan pengamatan (observasi) atau lembar check list.

## **3.6 Uji Instrumen**

### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji Validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata

suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugas mencapai sasarannya. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas dapat menggunakan rumus pearson product moment.

Rumus :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = korelasi

x = variable independen

y = variable dependen

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (2017), dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r diatas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid.sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

Pada penelitian ini digunakan sampel untuk pengujian validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden.

Tabel 3.2 Hasil Pengujian Validitas

No item	Variabel	r hitung	r kritis	Keterangan
1	<i>Motivasi Kerja (X)</i>	0.875	0,3	valid
2		0.493	0,3	valid
3		0.875	0,3	valid
4		0.797	0,3	valid
5		0.773	0,3	valid
6		0.503	0,3	valid
7		0.773	0,3	valid
8		0.702	0,3	valid
1	Kepuasan Kerja (M)	0.628	0,3	valid
2		0.750	0,3	valid
3		0.743	0,3	valid
4		0.772	0,3	valid
5		0.765	0,3	valid
6		0.702	0,3	valid
7		0.723	0,3	valid
8		0.744	0,3	valid
1	Kinerja (Y)	0.761	0,3	valid
2		0.541	0,3	valid
3		0.775	0,3	valid
4		0.723	0,3	valid
5		0.758	0,3	valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Tabel 3.2 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing item pernyataan terhadap total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $> 0,3$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah menjawab pertanyaan-pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas

instrument penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2017). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Suharsimi Arikunto, 2016). Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Spearman Brown. Rumus yang digunakan adalah

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^L S_i^2}{St^2} \right]$$

dengan :

$R_{11}$  adalah koefisien reliabilitas

$n$  adalah banyaknya butir soal

$S_i^2$  adalah varian skor soal ke- $i$

$St^2$  adalah varians skor total

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Koefisien $\alpha$	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,873	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (M)	0,876	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,760	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1. Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi masing masing item variable dengan skala pengukuran satu sampai lima, untuk mengetahui kategori rata-rata skor menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor} &= \frac{\text{NilaiSkortertinggi} - \text{nilaiskorterendah}}{\text{Jumlahkategori}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Sehingga interpretasi skor sebagai berikut :

1,0 – 1,8	= Rendah Sekali	
1,9 - 2,6	= Rendah	
2,7 - 3,4	= Cukup	
3,5 – 4,2	= Tinggi	
4,3 - 5,0	= Sangat Tinggi	Sumber : (Sudjana, 2012)

#### 3.7.2. Analisis Jalur atau Path Analysis

Menurut Ghozali (2015), menyatakan bahwa: “Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan

kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisa Pemodelan Persamaan analisis Jalur dengan pendekatan *WarpPLS*.

### **3.7.3. Uji Model**

Uji model dalam ini terdapat dua model yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu *Outer Model* (Model Pengukuran) dan *Inner Model* (Model Struktural).

#### **3.7.3.1 Outer Model**

*Outer Model* atau Model Pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Perancangan Model Pengukuran menentukan sifat indikator dari masing-masing variabel laten, apakah refleksif atau formatif, berdasarkan definisi operasional variabel (Jogianto dan Abdillah, 2012).

##### a) *Convergent Validity*

*Convergent Validity* merupakan korelasi antar skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya, dengan ketentuan nilai P-value  $> 0.05$  atau nilai muatan factor  $> 0.07$ .

##### b) *Discriminant Validity*

*Discriminant Validity* merupakan pengukuran indikator refleksif dengan skor variabel latennya (Solimun, 2012). *Discriminant Validity* terpenuhi

dengan ketentuan nilai muatan factor  $> \text{Cross-loading}$ . *Discriminant validity* juga bisa dilihat dari diskriminan indikator. Validitas diskriminan bisa terpenuhi apabila nilai akar AVE (*Average Variances Extracted*) lebih besar dari nilai korelasinya dengan variabel yang lainnya (Solimun, 2012).

c) *Composite Reliability*

*Composite Reliability* nilai ini mencerminkan reliabilitas semua indikator dalam model. Besaran nilai minimal adalah 0,7 sedangkan nilai idealnya 0,8 atau 0,9. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7.

### 3.7.3.2. *Inner Model*

*Inner Model* atau Model Struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Perancangan Model Struktural hubungan antar variabel laten didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian (Ghozali, 2015).

a. *Goodness of Fit*

*Goodness of Fit* yang dimaksud adalah merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (Solimun, 2002). Sedangkan menurut Ghozali (2015), *Goodness of Fit* mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya, dengan prediksi model yang diajukan. Indeks yang menggambarkan tingkat kesesuaian model secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang

diprediksi dibandingkan data yang sebenarnya. Nilai  $GFI > 0,90$  mengisyaratkan model yang diuji memiliki kesesuaian yang baik.

b. *R Square*

*R Square* pada konstruk endogen. Nilai *R Square* adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Nilai *R square* sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses *bootstrapping*, parameter uji *T-statistic* diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (inner model) dievaluasi dengan melihat persentase variance yang dijelaskan oleh nilai untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran *Stone-Geisser Q-square test* dan juga melihat besarnya koefisien jalur structural (Jogianto dan Abdillah, 2014).

c. *Estimate for Path Coefficients*

*Estimate for Path Coefficients*, merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten. Dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping*. Menggambarkan vector endogen (dependen) variabel laten, adalah *vector variabel exogen* (independent) dan adalah vector variabel residual. Oleh karena PLS didesain untuk model *recursive*, maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten dependen, atau sering disebut causal chain sistem dari variabel laten dapat dispesifikasikan. Jika hasil menghasilkan nilai lebih besar dari 0,2 maka dapat diinterpretasikan

bahwa predictor laten memiliki pengaruh besar pada level structural (Jogianto dan Abdillah, 2014).

d. *Prediction relevance (Q square)*

*Prediction relevance (Q square)* atau dikenal dengan *Stone-Geisser's*. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kapabilitas prediksi dengan prosedur *blinffolding*. Apabila nilai yang didapatkan 0.02 (kecil), 0.15 (sedang) dan 0.35 (besar). Hanya dapat dilakukan untuk konstruk endogen dengan indikator reflektif. R-square model

PLS dapat dievaluasi dengan melihat *Q square predictive relevance* untuk model variabel. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q-square* lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan (Jogianto dan Abdillah, 2014).

#### 3.7.4. Uji Hipotesis

Hipotesa ini diuji pada tingkat signifikan 0,05 (tingkat keyakinan 95%). Mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan *alpha* (0,05%), dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila signifikan  $< 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jadi variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- b. Apabila signifikan  $> 0,05$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jadi variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

### 3.7.5. Uji Mediasi

Menurut Baron dan Kenny (1986) suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Adanya *partial mediation* menunjukkan bahwa M bukan satu-satunya pemediasi hubungan X terhadap Y namun terdapat faktor pemediasi lain. Sedangkan *Full Mediation* menunjukkan bahwa M memediasi sepenuhnya hubungan antara X terhadap Y

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Gambaran Umum UD. Barokah

UD. Barokah Tambar adalah perusahaan pembuatan kerajinan Panci dan Spatula yang terletak di Kabupaten Jombang, tepatnya Dusun Tambar, Desa Jogoroto, Kecamatan Jogoroto, Kabupaten Jombang, Jawa Timur. UD. Barokah Tambar untuk menjadi objek penelitian berupa Panci, Spatula dan lain-lain.

Struktur organisasi UD Barokah Tambar berbentuk organisasi garis yaitu organisasi dimana wewenang yang berasal dari atas langsung turun kebawah.

### 4.2. Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada karyawan UD. Barokah Desa Tambar Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang dengan sampel sebanyak 35 karyawan. Berikut ini peneliti sajikan karakteristik responden sebagai berikut :

1. Gambaran responden menurut jenis kelamin

Gambaran responden menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Distribusi Responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	31	88,6
2	Perempuan	4	11.4
Jumlah		35	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari Tabel 4.1 di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 31 orang (88,6%) dan jumlah responden perempuan sebanyak 4 orang (11,4%). Hal ini menunjukkan bahwa UD. Barokah Desa Tambar Kecamatan Jogoroto Kabupaten Jombang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki di banding karyawan perempuan.

## 2. Gambaran responden menurut usia

Gambaran responden menurut usia sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Distribusi responden menurut usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	<30 tahun	27	77,1
2	≥ 30 tahun	8	22,9
Jumlah		35	100

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden paling banyak berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 27 orang (77,1%), dan dengan usia lebih dari 30 tahun sebanyak 8 orang (22,9%).

### 4.1.2 Analisa Deskriptif

#### 1. Deskripsi Hasil Jawaban Motivasi Kerja (X)

Tabel 4. 1 Rekapitulasi jawaban responden variabel Motivasi Kerja (X)

Variabel	Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
Motivasi Kerja (X)	X.1	4	13	18	0	0	2.40
	X.2	2	22	11	0	0	2.26
	X.3	4	13	18	0	0	2.40
	X.4	3	14	18	0	0	2.43
	X.5	1	12	22	0	0	2.60
	X.6	2	19	14	0	0	2.34
	X.7	1	12	22	0	0	2.60
	X.8	0	13	22	0	0	2.63
Total Rata-rata							2.46

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan motivasi Kerja dengan rata-rata skor 2,46 termasuk kriteria rendah. hal ini menunjukkan bahwa Pekerjaan yang dilakukan karyawan kurang memiliki tujuannya jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan, Pimpinan kurang memberikan contoh yang baik, Balas jasa yang diberikan belum sesuai yang diharapkan para karyawan, Pimpinan kurang adil terhadap semua karyawan, belum adanya waskat terhadap pekerjaan karyawan, Sanksi hukuman kurang tegas kepada karyawan, Pimpinan perusahaan kurang tegas dalam memberika sanksi hukuman dan Hubungan antara pimpinan dan karyawan kurang harmonis.

## 2. Deskripsi Hasil Jawaban Kepuasan Kerja (M)

Tabel 4. 2 Rekapitulasi jawaban responden variabel Kepuasan Kerja (M)

Variabel	Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
Kepuasan Kerja(M)	M.1	3	22	10	0	0	2.20
	M.2	2	22	11	0	0	2.26
	M.3	3	14	18	0	0	2.43
	M.4	2	23	10	0	0	2.23
	M.5	4	14	17	0	0	2.37
	M.6	2	21	12	0	0	2.29
	M.7	1	26	8	0	0	2.20
	M.8	0	13	22	0	0	2.63
	Total Rata-rata						

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan Kepuasan Kerja dengan rata-rata skor 2,33 termasuk kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi, kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang memiliki sifat kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, kurang memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, pemimpin kurang mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif, Gaji yang diberikan belum sesuai UMR, pemberian balas jasa berupa fasilitas masih dirasa kurang dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

### 3. Deskripsi Hasil Jawaban Kinerja karyawan (Y)

Tabel 4. 3 Rekapitulasi jawaban responden variabel Kinerja karyawan (Y)

Variabel	Item	STS	TS	N	S	SS	Mean
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	3	29	28	0	0	2.40
	Y.2	3	40	17	0	0	2.26
	Y.3	3	31	26	0	0	2.43
	Y.4	5	35	20	0	0	2.26
	X.5	7	12	41	0	0	2.60
	Total Rata-rata						

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan Kinerja karyawan dengan rata-rata skor 2,39 termasuk kriteria rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang dapat melakukan tugas sesuai standar perkerjaan, karyawan kurang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan, karayawan kurang mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan,

karyawan kurang mampu menggunakan peralatan dengan optimal dan kurang dapat berkomunikasi dengan baik antar karyawan serta saat melakukan pelayanan.

### 4.1.3 Outer Model

#### 1. *Convergent validity*

Untuk menguji *convergent validity* digunakan nilai outer loading atau loading factor. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai outer loading  $> 0,7$ . Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 4.7 *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Motivasi Kerja (X)	X.1	0.726
	X.2	0.576
	X.3	0.726
	X.4	0.733
	X.5	0.920
	X.6	0.829
	X.7	0.920
	X.8	0.959
Kepuasan Kerja (M)	M.1	0.784
	M.2	0.903
	M.3	0.523
	M.4	0.860
	M.5	0.514
	M.6	0.906
	M.7	0.553
	M.8	0.821
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.810
	Y.2	0.867
	Y.3	0.85

	Y.4	0.767
	Y.5	0.810

Menurut Chin seperti yang dikutip oleh Ghozali (2011), nilai *outer loading* antara 0,5–0,6 sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity*. Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## 2. *Composite Reliability*

*Composite Reliability* merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* > 0,6. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

**Tabel 4.8 *Composite Reliability***

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>
Motivasi Kerja (X)	0,909
Kepuasan Kerja (M)	0,905
Kinerja Karyawan (Y)	0,838

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

### 3. CronbachAlpha

Uji realibilitas dengan *composite reability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0,6$ . Berikut ini adalah nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel:

**Tabel 4.9 Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja (X)	0,881
Kepuasan Kerja (M)	0,880
Kinerja Karyawan (Y)	0,757

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian  $> 0,6$ . Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### 4. Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)

Selain validitas konvergen, ada validitas diskriminan yang harus dipenuhi oleh outer model agar seluruh indikator benar- benar dapat dinyatakan valid. Abdillah dan Jogiyanto (2015:195) menjelaskan validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. Validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loadings* yang menunjukkan bahwa *loading* ke konstruk lain bernilai lebih rendah daripada *loading* ke konstruk variabel

Validitas diskriminan juga dapat ditentukan dengan korelasi antar variabel laten dengan melihat akar AVE. Sholihin dan Ratmono (2013:73) menjelaskan akar kuadrat AVE (kolom diagonal dan diberitanda kurung) harus lebih tinggi dari korelasi antarvariabel laten pada kolom yang sama (di atas atau di bawahnya).

Berikut *output* korelasi antar variable laten

Tabel 4. 10 *Output Correlations among Latent Variables with Square Roots of AVEs*

	<b>X</b>	<b>Z</b>	<b>Y</b>
<b>X</b>	(0.757)	0.568	0.405
<b>Z</b>	0.568	(0.742)	0.564
<b>Y</b>	0.405	0.564	(0.718)

Sumber: Data diolah Peneliti dengan WarpPLS 5.0,2021

Tabel 10 menunjukkan bahwa setiap akar kuadrat AVE (angka-angka di dalam kurung) lebih tinggi daripada korelasi antar variabel pada kolom selain diagonal. Dengan demikian, *outer model* telah memenuhi syarat baik *convergent validity* maupun *discriminant validity*

#### 4.1.1 Uji Goodness Of Fit (Inner Model)

*Goodness of Fit* yang dimaksud adalah merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (Solimun, 2017). Sedangkan menurut Ghozali (2014), *Goodness of Fit* mengukur kesesuaian input observasi atau sesungguhnya, dengan prediksi model yang diajukan.

Tabel 4.11 *Model Fit dan Quality Indices*

<i>Model Fit and Quality Indices</i>	Kriteria Fit	<i>Output Model</i>	Keterangan
<i>Average Path Coefficient (APC)</i>	P<0,001	0.470	Terpenuhi
<i>Average R-Squared (ARS)</i>	P<0,001	0.357	Terpenuhi
<i>Average Adjusted R-Squared (AARS)</i>	P<0,001	0.327	Terpenuhi
<i>Average Block VIF (AVIF)</i>	Acceptable if $\leq 5$ ; Ideally $\leq 3,3$	1.704	Terpenuhi
<i>Average Full Collinearity (AFVIF)</i>	Acceptable if $\leq 5$ ;	1.609	Terpenuhi

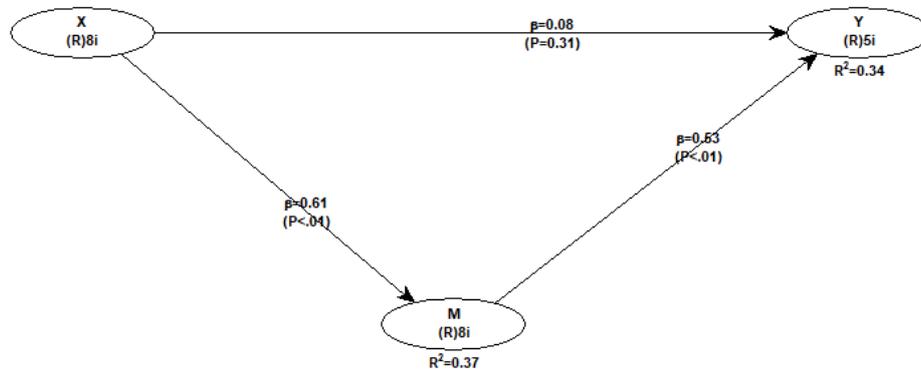
	Ideally $\leq 3,3$		
<b>Tenenhous GoF (GoF)</b>	Small $\geq 0,1$ ; Medium $\geq 0,25$ Large $\geq 0,36$	0.442	Terpenuhi, kategori <i>Large</i>
<b>Sympson's Paradox Ratio (SPR)</b>	Acceptable if $\geq 0,7$ ; Ideally = 1	1	Terpenuhi
<b>R-Squared Contribution Ratio (RSCR)</b>	Acceptable if $\geq 0,9$ ; Ideally = 1	1	Terpenuhi
<b>Statistical Suppression Ratio (SSR)</b>	Acceptable if $\geq 0,7$	1	Terpenuhi
<b>Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR)</b>	Acceptable if $\geq 0,7$	1	Terpenuhi

Sumber: Data diolah WarpPLS 7.0

Pengolahan *model fit* dan *quality indices* menampilkan hasil tiga indikator fit yaitu *Average Path Coefficient (APC)*, *Average R-Squared (ARS)*, dan *Average Variance Inflation Factor (AVIF)*. *P-Value* diberikan untuk indikator APC dan ARS yang dihitung dengan *estimasi resampling* dan *Bonferroni like correlation*. *P-Value* untuk APC dan ARS lebih kecil dari 0,05 atau berarti signifikan. Selain itu AVIF sebagai indikator multikolinearitas harus lebih kecil dari 5. Tabel 4.11 menunjukkan *model fit* dan *quality indices* telah terpenuhi yaitu dengan nilai APC sebesar 0.407 dan ARS sebesar 0.357, serta signifikan. Sedangkan nilai AVIF juga terpenuhi, yaitu sebesar 1.704.

#### 4.1.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan aplikasi WarpPLS 7.0 adalah dengan cara melihat hubungan antar variabel laten. Hubungan antar variabel laten dapat ditentukan dengan melihat hasil estimasi dari koefisien jalur (*path coefficients*) atau disimbolkan dengan  $\beta$  dan tingkat signifikasinya (*p-value*). Tingkat signifikansi yang dipakai dalam penelitian ini adalah 5%. Dengan demikian, apabila *p-value*  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berikut ini adalah output gambar hasil estimasi untuk melihat hubungan antar variabel laten:



Gambar 4.2 Hasil Estimasi dari Model Penelitian

Sumber: Data diolah Peneliti dengan WarpPLS 7.0, 2021

Berdasarkan Gambar 4.2 menunjukkan hasil estimasi berupa koefisien jalur (*path coefficients*) dan tingkat signifikansi (*p-value*) setiap jalur. Secara lebih ringkas hasil estimasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2 Tabulasi Hasil Estimasi dari Model Penelitian**

Jalur	Koefisien Jalur ( $\beta$ )	<i>p-value</i>	Keterangan
X – Y ( $H_1$ )	0,08	0,31	Signifikan
X – M ( $H_2$ )	0,61	0,01	Signifikan
M – Y ( $H_3$ )	0,53	0,01	Signifikan

Sumber: Data diolah Peneliti dengan WarpPLS 7.0, 2021

Berdasarkan nilai *path coefficients* dan *p-value* pada tabel di atas, maka hasil uji setiap hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan besarnya nilai koefisien jalur 0,61 dan nilai *p-value* 0,31 yang berarti Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

2) Pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan besarnya nilai koefisien jalur 0,61 dan nilai *p-value* 0,01 yang berarti terdapat pengaruh positif motivasi Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan besarnya nilai koefisien jalur 0,53 dan nilai *p-value* 0,01 yang berarti terdapat pengaruh positif kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

4) Hasil Estimasi pada *Indirect Effect*

Langkah selanjutnya adalah mengestimasi model *indirect effect* (pengujian dengan variable mediasi) dengan memasukkan variable mediasi, kemudian menghubungkan secara simultan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, variabel eksogen terhadap variabel mediasi variabel mediasi terhadap variabel endogen

Hasil estimasi *path coefficients* untuk menguji kekuatan pengaruh langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan memasukkan peran variabel mediasi adaah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Estimasi Koefisien Jalur dari *Indirect Effect* (Pengaruh tidak Langsung)

Hipotesis	<i>p-value</i>	Keterangan
X → M→Y	0,001	Signifikan

Sumber: Hasil *Output WarpPLS 7.0* yang telah diolah

Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur atau *path coefficients* pada *direct effect* antara kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,61 menjadi 0,53 pada *indirect effect* dan *p-value* pada *indirect effect* tetap signifikan, maka Kepuasan kerja memediasi sepenuhnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Artinya Semakin baik kepuasan kerja, maka memiliki peran memediasi pengaruh antara semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik kinerja karyawan dan sebaliknya dengan tingkat kesalahan 5%. Bentuk *full mediation* ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja satu-satunya pemediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan tidak terdapat faktor pemediasi lain.

## 4.2 Pembahasan

### 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan Hal ini berdasarkan tanggapan responden yang rendah mengenai motivasi kerja terutama Pekerjaan yang dilakukan karyawan kurang memiliki tujuannya jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan, Pimpinan kurang

memberikan contoh yang baik, Balas jasa yang diberikan belum sesuai yang diharapkan para karyawan, Pimpinan kurang adil terhadap semua karyawan, belum adanya waskat terhadap pekerjaan karyawan, Sanksi hukuman kurang tegas kepada karyawan, Pimpinan perusahaan kurang tegas dalam memberika sanksi hukuman dan Hubungan antara pimpinan dan karyawan kurang harmonis

Karyawan yang termotivasi dan kepuasannya tinggi, membentuk sebuah keadaan yang ideal, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Keadaan ini dapat terjadi bila ada kesamaan antara harapan karyawan dan perusahaan dengan keadaan nyata saat ini, dimana di satu sisi perusahaan menemukan kondisi karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan, sedangkan karyawan di Ud. Barokah. menemukan kondisi bahwa segala harapan mereka berkaitan dengan karir, gaji telah diberikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015), faktor–faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai karyawan

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) yang hasilnya membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja, Hal ini berdasarkan tanggapan responden

yang rendah mengenai motivasi kerja sehingga berdampak menurunnya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2013).

Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2012) yang menyatakan bahwa: “Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) hasilnya membuktikan bahwa kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, Hal ini berdasarkan tanggapan responden yang cukup rendah mengenai kepuasan terutama kurangnya kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi, kurang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang memiliki sifat kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, kurang memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan, pemimpin kurang mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif, Gaji yang diberikan belum sesuai UMR, pemberian balas jasa berupa fasilitas masih dirasa kurang dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja

Karyawan yang memiliki kepuasan tinggi dalam pekerjaannya memiliki kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Penelitian Giarto (2018), membuktikan bahwa terdapat pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Solusky Yogyakarta. Hal tersebut didukung oleh penelitian Takalao (2019), dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado Hasil penelitian menyebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado

#### 4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan kepuasan kerja memediasi peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bentuk mediasi adalah mediasi penuh (*full mediation*) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja satu-satunya pemediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terdapat faktor pemediasi lain.

Fakta di lapangan mengenai motivasi kerja diantaranya adalah pekerjaan yang dilakukan karyawan selama ini tujuannya kurang jelas dan belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Pimpinan tidak memberikan contoh yang baik hanya memerintah aja, balas jasa yang diberikan juga kurang sesuai yang diharapkan para karyawan, pimpinan tidak adil terhadap semua karyawan, hanya karyawan yang disenangi yang sering dipuji, Sanksi hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan selama ini kurang tegas kepada karyawan, selain itu Hubungan antara pimpinan dan karyawan yang kurang harmonis

Motivasi kerja yang tinggi yang ada pada diri karyawan merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi pula, hal ini tentunya merupakan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Perusahaan dapat memilih cara memotivasi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan. Handoko (2002:252) mengatakan bahwa hubungan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya

Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya (Luthans, 2013).

Mangkunegara (2015) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2012) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Penelitian ini mendukung penelitian Ade Delima, (2020), dengan hasil penelitian motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja menunjukkan nilai yang rendah sehingga hal ini berdampak pada rendahnya kinerja karyawan UD. Barokah Tambar
2. Motivasi kerja menunjukkan nilai yang rendah sehingga hal ini berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan UD. Barokah Tambar
3. Kepuasan kerja menunjukkan nilai yang rendah sehingga hal ini berdampak pada rendahnya kinerja karyawan UD. Barokah Tambar
4. Kepuasan kerja memediasi peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD. Barokah Tambar

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan yang berhasil ditarik oleh penulis, maka dapatlah penulis kemukakan saran-saran yang penulis kemukakan sebagai berikut :

1. Pihak UD. Barokah Tambar perlu memperhatikan motivasi kerja terutama mengenai sanksi hukuman yang tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan
2. Sebaiknya UD. Barokah Tambar lebih meningkatkan kepuasan kerja terutama kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi dan pemberian balas jasa berupa fasilitas bagi karyawan yang berprestasi.

3. UD. Barokah Tambar perlu memperhatikan kinerja karyawan terutama karyawan kurang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan hal ini dapat dilakukan dengan pelatihan setidaknya 6 bulan sekali.
4. Penelitian selanjutnya, diharapkan mengangkat masalah dengan menambah variabel-variabel lain, misalnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Delima. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Surya Toto Indonesia Unit Serpong*
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bayu Dwilaksono Hanafi 2017. *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance*
- Elina Rahma Pratiwis. 2018. *Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terpersepsi terhadap Kinerja*
- Fransiska, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung*
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi pertama. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen P., & A. Judge. Timothy. 2016. *Organization Behavior*. New Jersey: Pearson Education Upper Saddle River
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Pradnya. Paramita
- Sondang P, Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sri Mulyani 2015. *Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada PT. PLN Area Maju*
- Sudjana. 2012. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Penerbit CV. Alfabeta

Tukimin. 2014. Pengaruh Stres kerja dengan Kepuasan kerja pada Dinas Pertanian Sumatera Utara, Vol 15 No 1

Umar Nimran & Amirullah (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara

## ANGKET PENELITIAN

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJAPADA UD. BAROKAH TAMBAR

#### No. Responden:

Saudara/saudari responden yang terhormat,

Bersama ini, Kami mohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang dibawah ini. Informasi yang Saudara/i berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi kami dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiaannya kami ucapkan terima kasih.

#### I. Identitas Responden:

Nama :  
 Jenis kelamin :  
 Usia :  
 Status :

#### II. Petunjuk Pengisian:

Berilah tanda *check list* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat saudara. Kriteria penilaian:

STS : Sangat Tidak Setuju = skor 1  
 TS : Tidak Setuju = skor 2  
 N : Netral = skor 3  
 S : Setuju = skor 4  
 SS : Sangat Setuju = skor 5

## Motivasi Kerja (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pekerjaan yang dilakukan karyawan tujuannya jelas dan sesuai dengan kemampuan karyawan					
2	Pimpinan memberikan contoh yang baik					
3	Balas jasa yang diberikan sesuai yang diharapkan para karyawan					
4	Pimpinan adil terhadap semua karyawan					
5	Adanya bonus terhadap pekerjaan karyawan					
6	Sanksi hukuman harus tegas kepada karyawan					
7	Pimpinan perusahaan tegas dalam memberikan sanksi hukuman					
8	Hubungan antara pimpinan dan karyawan					

## Kepuasan Kerja (M)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi					
2	memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	selalu memiliki sifat kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya					
4	memiliki kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	pemimpin mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja secara efektif					
6	Gaji yang diberikan sesuai UMR					
7	pemberian balas jasa berupa fasilitas					
8	lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja					

## Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1.	Melakukan tugas sesuai standar pekerjaan.					
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diberikan					
3	Mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan					
4	Mampu menggunakan peralatan dengan optimal					
5	Dapat berkomunikasi dengan baik antar karyawan serta saat melakukan pelayanan.					