

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI LABEL MODERASI
DI CV. JURYA MANDIRI
KOTA LUBUKLINGGAU



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Menyelesaikan Pendidikan
Program Sarjana (S-1)
Pada Program Studi Manajemen

Oleh :

SITI FADILAH TRINI SUPRAPTO

NIM : 19.01.01.0288

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS ILMU
EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA INSAN
LUBUKLINGGAU

2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MODERASI
DI CV. JAYA KARYA MANDIRI
KOTA LUBUKLINGGAU**

Oleh :

Siti Fadilah Trini Suprpto

NIM : 19.01.01.0288

Pembimbing I,

Lubuklinggau, September 2023

Pembimbing II,

Supriyanto, S.P., S.E., M.Si

Yulpa Rabeta, S.Psi., MM

Menyetujui,

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora

Universitas Bina Insan

Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI



Pada hari Senin tanggal Du Delapan Bulan Sembilan Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga telah dilaksanakan sidang skripsi oleh program studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Nama : Siti Fadilah Trini Suprpto

NIM : 19.01.01.0288

Judul skripsi: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

Komisi Penguji

1. Ketua : Supriyanto, S.P., S.E., M.Si (.....)

2. Sekretaris : Yulpa Rabeta, S.Psi., MM (.....)

3. Anggota : Astri Riance, S.Pd., M.Pd (.....)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

Universitas Bina Insan

Surajiyo, S.E., MM

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



Motto

- * *Di rendahkan di mata manusia, di tinggikan di mata tuhan.*
- * *Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang- gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan.*

Persembahan kepada :

1. *Kedua orang tua yang sangat saya cintai (Ayah Sertu Purn. Suprpto & Ibu Daryuni) yang selalu mencurahkan doa, cinta dan kasih sayangnya selama ini.*
2. *Kakak kakak ku (fajrin dan fadly) dan adeku tersayang (Fio fathir) dan keluarga besar yang selalu memberikan semangat, dukungan serta doa.*
3. *Calon suamiku (Serda Handriatno), yang telah memberikan kasih sayang dan perhatian serta menjadi tempat keluh kesah bagi penulis dalam penyusunan skripsi ini.*
4. *Teman temanku (jessi, runi , gesta, nanik) yang selalu ikut serta dalam penyusunan skripsi ini.*
5. *Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun keadaannya, ini merupakan pencapaian yang patut di banggakan untuk diri sendiri.*

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Fadilah Trini Suprpto
NIM : 19.01.01.0288
Program Studi : Manajemen

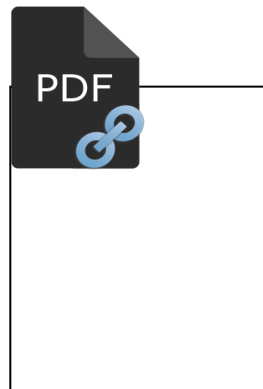
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Lubuklinggau, September 2023
Peneliti,

Siti Fadilah Trini Suprpto
19.01.01.0288

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Biodata

Nama : Siti Fadilah Trini Suprpto
Tempat / Tanggal Lahir : Maros, 11 Januari 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : F Trikoyo Tugumulyo

Pendidikan

SD : SD Negeri 1 F Trikoyo
SMP/MTS Sederajat : SMP Negeri Srikarton
SMA/MAN/SMK Sederajat : SMK Negeri Tugumulyo

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRACT

The problem in this research is that there is still a lack of motivation within employees to carry out the tasks they carry out, due to a lack of motivation given by the leadership to be able to complete the inspection well and optimally, there is still a lack of appreciation and praise given by the CV leadership. Jaya Karya Mandiri Lubuklinggau City, whether directly or indirectly given to employees, there are still employees who are not yet responsible in understanding work conditions so that the tasks given are not in accordance with expectations, the level of job satisfaction is not as desired, job satisfaction at CV. Jaya Karya Mandiri Lubuklinggau City is still not optimal. there are still employees who have not achieved the goals desired by the company, the level of awareness of employees in carrying out their duties is not optimal, there is still a lack of evaluation of employee performance. This research method uses a quantitative research design. The results of this research show that the work motivation variable (X) affects employee performance at CV. Jaya Karya Mandiri Lubuklinggau City. shows that the $t_{count} = 5.706$ is greater than the t_{table} value of 2.042 with a significance level $= 0.000 < (\alpha) 0.05$, $df (n-2) 34 - 2 = 32$ is 2.042, this shows that H_0 is rejected and H_a is accepted and partially the motivation variable work has a significant influence on employee performance at CV. Jaya Karya Mandiri Lubuklinggau City. Based on the results of the moderation test, it shows that after the moderating variable (job satisfaction) the R Square value was obtained at 0.579 or 57.9%. This shows that the R Square value before moderation was 0.504 or 50.4% so that the moderation variable strengthens the influence of the work motivation variable. on employee performance. The magnitude of the relationship between moderating variables in strengthening the influence of work motivation variables on employee performance at CV. Jaya Karya Mandiri Lubuklinggau City, after adjusting the remaining value of $100\% - 57.9\% = 42.1\%$ is influenced by other variables not examined in this research such as Work Discipline, Work Morale, and others.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK



Masalah pada penelitian ini adalah masih kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas di embannya, kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan untuk dapat menyelesaikan tugas pemeriksaan dengan baik dan maksimal, masih kurangnya apresiasi dan pujian yang diberikan oleh pimpinan CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, masih ada karyawan yang belum bertanggung jawab dalam memahami kondisi pekerjaan sehingga tugas yang diberikan belum sesuai dengan harapan, tingkat kepuasan kerja belum sesuai seperti yang diinginkan, kepuasan kerja di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau masih belum optimal. masih ada karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan belum tercapai, tingkat kesadaran para karyawan dalam menjalankan tugasnya belum maksimal, masih kurangnya evaluasi kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau. menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,706$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0,05, df (n-2) 34 - 2 = 32$ adalah sebesar 2,042, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau. Berdasarkan hasil uji moderasi menunjukkan setelah adanya variabel moderasi (kepuasan kerja) maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,579 atau 57,9% hal ini menunjukkan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,504 atau 50,4% sehingga variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau, setelah disesuaikan nilai sisanya $100\% - 57,9\% = 42,1\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan lain-lain.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmad dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan maksimal. Untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Kemudian sholawat beserta salam semoga tetap tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta umatnya hingga akhir zaman. Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berusaha sebaik mungkin untuk menyajikan skripsi ini, baik dari segi isi maupun dari segi desain. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini tentunya masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan skripsi ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu:

1. Bapak Dr. H. Sardiyo selaku Rektor Universitas Bina Insan.
2. Bapak Muhammad Akbar, ST., MIT. Selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Bapak Wakhid Nur Muklis, M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang memberikan motivasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan motivasi untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak Surajiyo, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan bimbingan dan arah dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Supriyanto, S.P.,S.E., M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Yulpa Rabeta, S.Psi., MM selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.
8. Bapak RMV ILYAN, S.Sos selaku Direktur Utama di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian.
9. Seluruh Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.

Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi untuk penelitian selanjutnya.

Lubuklinggau, September 2023
Penulis,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR ISI



Halaman

HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
HALAMAN HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	III
KATA PENGANTAR.....	IV
DAFTAR ISI.....	VI
DAFTAR TABEL.....	IX
DAFTAR GAMBAR.....	X
DAFTAR LAMPIRAN	
A. PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang Penelitian.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
1) Motivasi Kerja	4
2) Kepuasan Kerja.....	5
3) Kinerja Karyawan	5
3. Batasan Masalah	5
4. Rumusan Masalah.....	5
5. Tujuan Penelitian	6
6. Manfaat Penelitian	6
a. Manfaat bagi objek penelitian.....	6
b. Manfaat bagi peneliti itu sendiri	6
c. Manfaat bagi penelitian selanjutnya	7
B. KAJIAN PUSTAKA.....	7
1. Literatur	7
1) Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Prinsip-prinsip Kinerja	8

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c.	Fungsi Kinerja	10
d.	Tujuan Kinerja.....	10
e.	Metode Kinerja.....	11
f.	Tahapan Kinerja	11
g.	Indikator Kinerja	12
h.	Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja	14
2)	Motivasi kerja.....	15
a.	Pengertian Motivasi Kerja.....	15
b.	Prinsip-Prinsip Dasar Motivasi	15
c.	Fungsi dan Tujuan Motivasi.....	16
1)	Fungsi Motivasi	16
2)	Tujuan Motivasi	17
d.	Indikator Motivasi	17
e.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	18
3)	Kepuasan kerja	19
a.	Pengertian Kepuasan kerja.....	19
b.	Korelasi Kepuasan Kerja	19
c.	Indikator Kepuasan Kerja	20
d.	Faktor -faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.	Hasil Penelitian Yang Relevan	21
3.	Kerangka Berpikir	25
4.	Hipotesis	25
C.	METODOLOGI PENELITIAN	26
1.	Tempat dan Waktu Penelitian	26
a.	Tempat Penelitian.....	26
b.	Waktu Penelitian	26
2.	Desain Penelitian.....	27
3.	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	28

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.	Populasi dan Sampel	29
a.	Populasi	29
b.	Sampel.....	30
5.	Sumber Data.....	30
a.	Data Primer.....	31
b.	Data Sekunder	31
6.	Teknik Pengumpulan Data.....	31
a.	Observasi	31
b.	Kuisisioner	32
c.	Dokumentasi	32
7.	Instrumen Penelitian.....	32
8.	Uji Validitas dan Reliabilitas	34
a.	Uji Validitas	34
b.	Uji Reliabilitas	35
9.	Uji Asumsi Klasik	36
a.	Uji Normalitas	36
b.	Uji Linieritas.....	37
10.	Teknik Analisis Data	37
a.	Regresi Linier Sederhana.....	38
b.	Koefisien Korelasi.....	39
c.	Uji t (Uji Parsial)	39
d.	Stastistik Moderasi	40

DAFTAR PUSTAKA.....	43
---------------------	----

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR TABEL

**Halaman**

Tabel 1. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	26
Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	28
Tabel 3. Instrumen Penelitian.....	33

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
DAFTAR GAMBAR



Halaman

Gambar 1. Kerangka berpikir.....	25
Gambar 2. Desain Penelitian.....	28

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB I



DAFTAR KAHULUAN


1.1. Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi sangat memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM), yakni agar organisasi dapat terbentuk, tumbuh dan berkembang dengan segala keinginan untuk mencapai tujuannya. Sebab manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Oleh karenanya setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya dalam hal ini yaitu karyawan, agar memiliki kualitas yang dibutuhkan oleh organisasi. Karena jika tidak dioptimalkan akan membuat suatu organisasi tidak memiliki kualitas yang baik serta membuat pelaksanaan kegiatan organisasi akan mengalami banyak sekali hambatan dan gangguan sehingga akan sangat sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan merupakan sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi perusahaan yang sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Saat ini beragam upaya yang dilakukan suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. salah satu faktor yang tidak kalah pentingnya untuk menunjang keberhasilan suatu tujuan organisasi adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian  Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016). Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan (Wibowo, 2016).

Motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan yang profesional dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri atau karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan. Sikap mental karyawan terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai hasil maksimal.

Faktor lain yang dapat meningkatkan motivasi kerja diantaranya kepuasan kerja. kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakni seharusnya mereka terima (Muhammad Busro, 2020). kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan (Muhammad Busro, 2020).

CV. Jaya Karya Mandiri adalah perusahaan pelaksanaan kontruksi berbentuk yang beralamat di Jl. Beringin No.799 Kel. Sidorejo Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau. CV. Jaya Karya Mandiri merupakan badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang memiliki kualifikasi dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi.



Adapun Visi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau “Menjadi perusahaan yang terpercaya dalam industri jasa konstruksi dengan komitmen untuk selalu tumbuh berkembang secara konsisten serta memberikan pelayanan yang prima” Sedangkan Misi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau “Membangun dan menjaga kerjasama yang profesional, unggul dan kompeten. Melakukan pengembangan terus menerus untuk meningkatkan optimalitas kerja dan nilai pelayanan yang mampu bersaing dalam industri jasa konstruksi. Mengutamakan pencapaian kualitas kerja yang sesuai harapan dan kebutuhan mitra, Meningkatkan pelatihan SDM untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif”.

Berdasarkan hasil observasi dan interview terdapat masalah mengenai motivasi kerja di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau, bahwa masih lemahnya motivasi yang diberikan dari atasan, masih kurangnya apresiasi dan pujian dari atasan terhadap bawahan, masih adanya karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau yang kurang memotivasikan dirinya sendiri untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Sedangkan berdasarkan hasil observasi dan interview mengenai kepuasan kerja di CV. Jaya Karya Mandiri Kota, bahwa tingkat kepuasan kerja belum sesuai seperti yang diinginkan, Kepuasan kerja di CV. Jaya

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Karya Mandiri Kota Lubuklinggau masih belum optimal, Pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan.



Selanjutnya berdasarkan hasil observasi dan interview mengenai kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota, bahwa hasil kinerja karyawan belum sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, pencapaian sasaran yang diinginkan oleh perusahaan belum tercapai, masih kurangnya evaluasi kinerja karyawan.

Dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian: **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah pada proposal skripsi ini adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Kerja

- a. Masih kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan untuk melaksanakan tugas yang di embannya.
- b. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan untuk dapat menyelesaikan tugas pemeriksaan dengan baik dan maksimal
- c. Masih kurangnya apresiasi dan pujian yang diberikan oleh pimpinan CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diberikan kepada karyawan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2) Kepuasan Kerja

- a. Masih ada karyawan yang belum bertanggung jawab dalam memahami kondisi perusahaan sehingga tugas yang diberikan belum sesuai dengan harapan.
- b. Tingkat kepuasan kerja belum sesuai seperti yang diinginkan.
- c. Kepuasan kerja di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau masih belum optimal.

3) Kinerja Karyawan

- a. Masih ada karyawan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan belum tercapai.
- b. Tingkat kesadaran para karyawan dalam menjalankan tugasnya belum maksimal.
- c. Masih kurangnya evaluasi kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Agar permasalahan tidak menyimpang dari masalah yang ada, maka peneliti membatasi permasalahan pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.



1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dengan tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

1.6. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang kiranya dapat diambil dari hasil penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

a. Manfaat bagi objek penelitian.

Sebagai bahan masukan yang bermanfaat dan memberikan informasi bagi Pimpinan CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

b. Manfaat bagi peneliti itu sendiri.

Untuk menambah pengetahuan peneliti sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang meneliti khususnya tentang pengaruh motivasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

c. Manfaat bagi penelitiannya.

Sebagai referensi dan media perbandingan bagi Peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB II



2.1. Literatur

2.1.1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu metode untuk mengukur kemajuan program atau aktivitas yang dilakukan organisasi sektor publik dalam mencapai hasil atau *outcome* yang diharapkan oleh klien, pelanggan, dan *stakeholder* lainnya (Mahmudi, 2015).

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Irham Fahmi, 2016).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan masyarakat dan memberikan kontribusi ekonomi (Irham Fahmi, 2015).

Dari definisi di atas, maka Peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan atau kegiatan untuk mewujudkan sasaran/tujuan yang ingin dicapai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Prinsip-prinsip Kinerja

Prinsip dasar dan kinerja (Daryanto, 2017), adalah:

1). Kejujuran

Kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja dan rekan kerja. Proses penilaian akan memperluas pemahaman bawahan dengan cara mengajak mereka untuk jujur menyatakan apa yang memotivasi mereka, apa yang mereka sukai dan tidak sukai mengenai pekerjaan mereka, apa yang mereka inginkan dan apa yang menjadi kepentingan mereka serta bagaimana mereka harus dibantu.

2). Pelayanan

Tanggung jawab merupakan prinsip dasar dalam mengembangkan kinerja. Memberikan pelayanan kepada para pekerja, seperti jika pekerja mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya, maka manajer membantu pekerja tersebut agar mampu menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

3). Tanggung Jawab

Dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan yang tidak mereka kerjakan untuk mencapai tujuan mereka. Dalam perspektif manajer, sudah menjadi tanggung jawab manajer untuk memastikan keberhasilan bawahannya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4). Bermain

Manajemen kinerja menggunakan prinsip bahwa bekerja sama dengan bermain. Jika menggunakan prinsip bermain, maka pekerjaan yang dikerjakan tidak akan menjadi beban, justru akan menyenangkan dan menjadi semangat ketika mengerjakan pekerjaan tersebut.

5). Rasa Kasihan

Makna rasa kasihan adalah seorang manajer memiliki sikap memahami dan empati terhadap orang lain. Rasa kasihan seorang manajer akan melupakan kesalahan di belakang dan akan memulai dengan sesuatu yang baru.

6). Persetujuan tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi.

7). Konsensus dan kerja sama

Manajemen kinerja mengandalkan pada kerja sama antara atasan dan bawahan dari pada menekankan pada kontrol dan melakukan pemaksaan.

8). Berkelanjutan

Manajemen kinerja merupakan proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus dan berkelanjutan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9). Komunikasi dua arah

Manajemen kinerja memerlukan gaya manajemen yang bersifat terbuka dan jujur. Hal ini mendorong terjadinya komunikasi dua arah. Dengan komunikasi dua arah, bawahan mudah memahami apa yang diinginkan oleh atasannya.

10). Umpan balik

Umpan balik dalam hal ini berupa kemungkinan pengalaman dan pengetahuan kinerja pada masa lalu, yang gunanya untuk meninjau kembali perencanaan kinerja.

c. Fungsi Kinerja

Kinerja memiliki fungsi (Irham Fahmi, 2015), untuk:

- 1). Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum.
- 2). Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.
- 3). Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 3). Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 4). Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

d. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah kegiatan pengelolaan Sumber Daya Organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi (Wibowo, 2016).

e. Metode Kinerja

Secara umum terdapat dua teknik atau metode kinerja yang bisa digunakan (Daryanto, 2017), yaitu:

1). Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal

Semata-mata menilai kinerja orang perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya.

2). Penilaian kinerja pada sekelompok orang

Penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan lain.

f. Tahapan Kinerja

Ada beberapa tingkatan atau tahapan dalam mencapai tujuan kinerja (Wibowo, 2016), yaitu sebagai berikut:

1). *Corporat level*

Merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategis dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2). *Senior Management Level*

Merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.

3). *Business unit, functional atau departement level*

Merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.

4). *Team Level*

Merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim.

5). *Individual Level*

Tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasional.

g. Indikator Kinerja

Ada tujuh indikator kinerja (Wibowo, 2016) yaitu :

a. Tujuan.

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

persyaratan, juga bukan merupakan keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi.

b. Standar.

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

c. Umpan Balik.

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau sarana.

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi.

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari standar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

f. Motif.

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pimpinan memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disentensif.

g. Peluang.

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu lebih sedikit.



h. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (Wibowo, 2016), yaitu :

- 1). *Personal factors* ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2). *Leadership factors* ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *tim leader*.
- 3). *Tiem factors* ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4). *System factors* ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5). *Contextual/situational factors* ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016).

Motivasi adalah intensitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Irham Fahmi, 2016).

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan (Wibowo, 2016).

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

b. Prinsip-Prinsip Dasar Motivasi

Ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan (Pandi Afandi, 2016), diantaranya yaitu :

- a) Prinsip partisipasi; dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
- b) Prinsip komunikasi; pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c) Prinsip mengakui andil bawahan; pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di bawah usaha pencapaian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah

dimotivasi kerja



d) Prinsip pendelegasian wewenang; pemimpin yang memberikan

otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-

waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang

dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi

termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh

pemimpin.

e) Prinsip memberi perhatian; pemimpin memberikan perhatian

terhadap apa yang diinginkan pegawai atau pegawai sehingga

dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang

diharapkan oleh pemimpin.

c. Fungsi dan Tujuan Motivasi

1). Fungsi Motivasi

Ada tiga fungsi motivasi (Aqila Arta, 2018), yaitu :

a) Motivasi berfungsi untuk mendorong manusia untuk berbuat

sesuatu. Motivasi itu sebagai penggerak atau motor yang

memunculkan energi sehingga dengan adanya energi tersebut

manusia akan mampu berbuat sesuatu.

b) Menentukan arah perbuatan, yaitu pada tujuan yang hendak

dicapai. Karena motivasi dipengaruhi oleh adanya tujuan.

Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.



- c) Menyeleksi yaitu akan menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai dan serasi guna mencapai tujuan. Disisi lain juga akan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

2). Tujuan Motivasi

Tujuan dari motivasi kerja (Pandi Afandi, 2016), yaitu:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai.
- c) Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- d) Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai.
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- j) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

d. Indikator Motivasi

Dimensi dan indikator motivasi terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator (Pandi Afandi, 2016), yaitu :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a) Dimensi ketentruman adalah senang, nyaman dan bersemangat

karena kebutuhan yang tinggi. Indikatornya :

(1) Balas jasa

(2) Kondisi kerja

(3) Fasilitas kerja.

b) Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikatornya:

(1) Prestasi kerja

(2) Pengakuan dari atasan

(3) Pekerjaan itu sendiri.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi (Pandi Afandi, 2016), yaitu :

a) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

c) Kebutuhan harga diri.

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

d) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja.

Kebutuhan akan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.1.3. Kepuasan kerja

a. Pengertian Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Muhammad Busro, 2020).

Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan (Muhammad Busro, 2020).

Sedangkan menurut (Muhammad Busro, 2020), mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja (job satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari beberapa definisi tentang kepuasan kerja di atas, maka Peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu persepsi kognitif yang merupakan hasil dari suatu evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan.

b. Korelasi Kepuasan Kerja

Ada beberapa korelasi kepuasan kerja (Pandi Afandi, 2016), sebagai berikut:

1. Motivasi
2. Pelibatan Kerja
3. *Organizational Citizenship Behavior*
4. *Organizational Commitment*
5. Ketidakhadiran(Absenteisme)
6. Perputaran (turnover)
7. Perasaan Stres
8. Prestasi Kerja/Kinerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun Indikator kepuasan kerja (Pandi Afandi, 2016), meliputi:

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2. Upah

Jumlah bayaran diterima seseorang, sebagai akibat dari pelaksanaan apa yang sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

d. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, Faktor-faktor dalam kepuasan kerja (Muhammad Busro, 2020), yaitu:

1. Faktor psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan dengan dimensi : (a) minat, (b) ketentraman dalam bekerja, (c) sikap terhadap kerja, (d) bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial dengan dimensi: (a) interaksi sesama karyawan, (b) interaksi dengan atasan, (c) interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi: (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan ruangan, suhu penerangan pengukuran udara, dan (e) kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor financial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi: (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan sosial, (c) berbagai tunjangan/fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya.

2.2. Hasil Penelitian Yang Relevan

Adapun hasil penelitian yang relevan dalam penelitian ini yaitu terdapat hasil penelitian. Seperti berbentuk jurnal nasional 3 dan jurnal internasional 2 dan akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Assadam, (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menganalisis kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Populasi penelitian ini seluruh karyawan Hotel Paradise Batu, sehingga pengambilan sampelnya menggunakan teknik total sampling. Deskriptif data dan regresi moderasi digunakan sebagai analisis data. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja, kepuasan kerja

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dan interaksi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Majid, Hakim, et al., 2021).

- b. Marlina Kurnia, (2019). Pengaruh Motivasi, Employee Engagement dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, *employee engagement*, stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 93 karyawan. Sampel diambil menggunakan metode *purposive sampling* sebanyak 70 karyawan. Metode yang digunakan dalam menganalisis data yaitu pengujian instrumen, koefisien determinasi, uji t secara parsial dan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel moderasi bagi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. *Employee engagement* tidak mempengaruhi kinerja karyawan (Kinerja et al., n.d.).
- c. Alhamdi Rezki, (2018). dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi di Patra Semarang Convention Hotel. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

menggunakan data primer yaitu kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 responden. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di Hotel Konvensi Patra Semarang. Kata kunci: kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Alhamdi, 2018).

- d. Devi Febrianti, (2021). *The Moderating Effect of Job Satisfaction to Work Motivation and Employees' Performance. Work satisfaction and motivation have been believed to directly connect to employee performance. These two indicators are potential to either decrease or increase the level of performance, how many items an employee can meet in an accordance with company terms. Employee with well-satisfaction may be motivated to show up their maximum performance while working, which consequently increase company performance or organization after all. This study aims to analyze job satisfaction in moderating the effect of work motivation on employee performance. This research uses a quantitative research approach by means of a survey research. The population of this study were all employees of Hotel Paradise Batu, so that the sampling used total sampling technique. Descriptive data and moderated regression were used as data analysis. The results show that work motivation has an effect on employee performance, work motivation and satisfaction have a positive and significant effect on employee*

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

performance, and job satisfaction moderates the interaction of work motivation and employee performance (Majid, Fajri, et al., 2021).

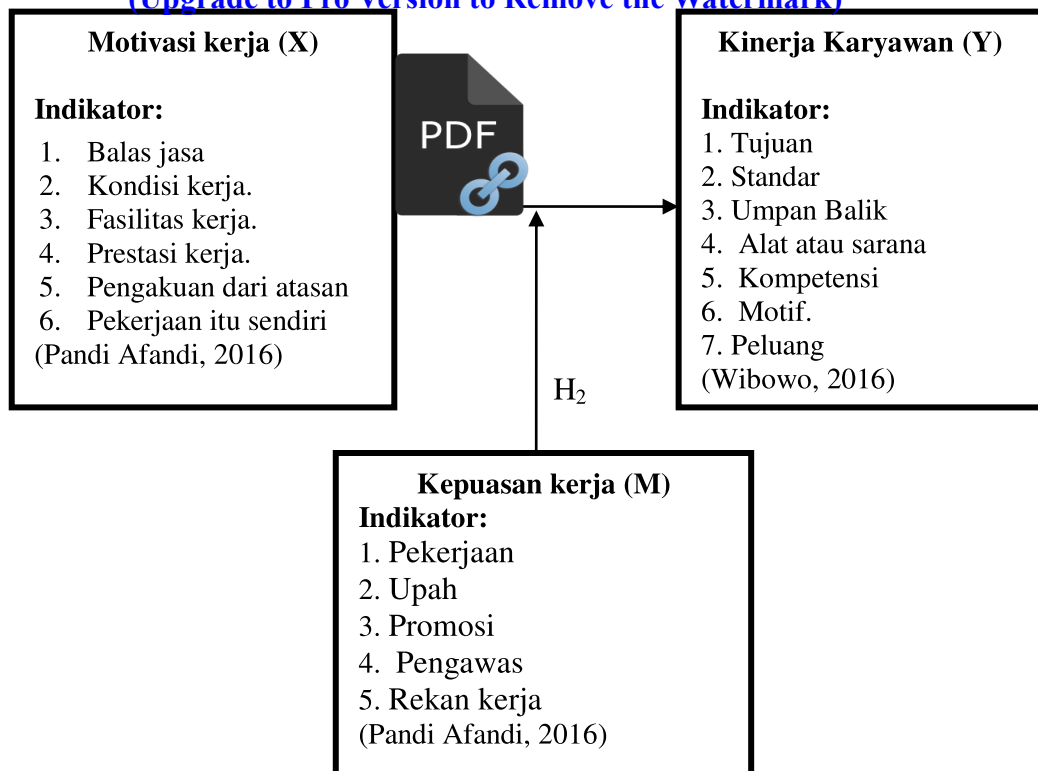
- e. Ismawaty Andi, (2022) judul *The Effect of Competence on Employee Performance with Satisfaction as a Moderating Variable (Study at the City Of Makassar Social Services)*. This study aims to examine and analyze the effect of competence on employee performance with satisfaction as a moderating variable at the Makassar City Social Service. This study uses a quantitative approach. The object under study is an employee who is at the Makassar City Social Service Office. Data were obtained by survey methods and research instruments in the form of a questionnaire. The research sample as many as 60 people were selected by the sampling method in this study Random sampling. Data were analyzed by multiple regression method. The results showed that competence had an effect on employee performance and the job satisfaction variable could moderate the relationship between competence and employee performance at the Makassar City Social Service Office (Yulis & Mary, 2022).

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir diperlukan untuk menunjukkan adanya pola pikir dan pola hubungan antara variabel sebagaimana nampak pada gambar berikut ini :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 2.1. Kerangka berpikir Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang perlu dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2017), adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1. Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

H2. Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB III

METODE PENELITIAN



3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat penelitian

Adapun tempat penelitian yang hendak peneliti lakukan yaitu di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau. yang beralamat di Jl. Beringin No.799 Kel. Sidorejo Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau provinsi sumatera selatan kode pos 31616.

b. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 6 (enam) bulan yang dimulai dari awal proses perencanaan persiapan pengajuan judul skripsi hingga ujian skripsi selesai, terhitung mulai bulan September 2022 sampai dengan Februari 2023 dengan jadwal kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan					
		Sep 2022	Okt 2022	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023
1.	Tahapan Persiapan - Pengajuan judul - Persiapan Proposal						
2.	Pembuatan Proposal						
3.	Pengajuan Proposal						
4.	Ujian Seminar Proposal						
5.	Pengumpulan Data						
6.	Pengolahan Data						
7.	Perbaikan Skripsi						
8.	Ujian Skripsi						

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, pendekatan kuantitatif menekankan pada makna, penalaran, Definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu).

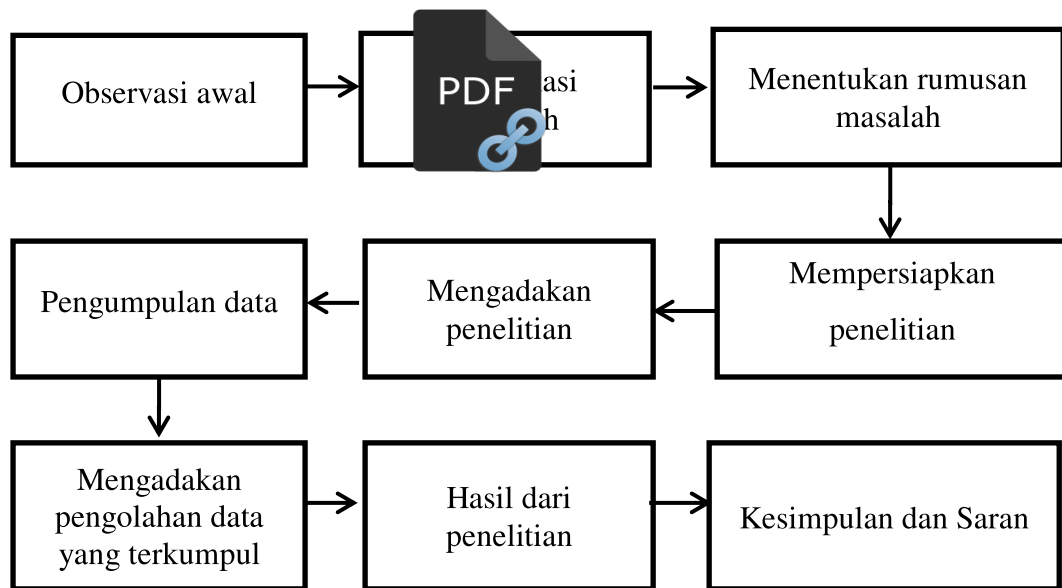
Untuk mempermudah langkah-langkah penelitian, maka peneliti harus menetapkan terlebih dahulu metode penelitian yang akan digunakan untuk memecahkan masalah yang akan diteliti. Adapun metode penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, penjelasan diperkuat dengan penyajian data, dilanjutkan dengan analisis, interpretasi, dan pembahasan. Di samping itu untuk mengungkap makna dibalik perilaku dari kinerja karyawan dilakukan dengan observasi terhadap dokumentasi, wawancara mendalam kepada informan yang dianggap memiliki informasi yang tepat dan benar-benar memahami permasalahan yang terkait dengan permasalahan penelitian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1. Desain Penelitian

3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

- 1) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
 - a) Motivasi kerja (X) yaitu sebagai variabel bebas
 - b) Kepuasan kerja (M) yaitu sebagai variabel moderasi
 - c). Kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai variabel terikat
- 2) Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Motivasi kerja (X)	Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja. 3. Fasilitas kerja. 4. Prestasi kerja. 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri (Pandi Afandi, 2016)

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

		terkandung dalam model meliputi unsur me... kan, me... menjaga, me... intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2016)	
2	Kepuasan kerja (M)	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Muhammad Busro, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan kerja (Pandi Afandi, 2016)
3	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (<i>strategic planning</i>) suatu organisasi. (Irham Fahmi, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif. 7. Peluang (Wibowo, 2016)

3.4. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
2017). Dan populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau. berjumlah 34 karyawan.



b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau yaitu berjumlah 34 orang.

3.5. Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya. Maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan (Arikunto, 2016).

Adapun jenis sumber data dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017), adalah data primer melalui observasi, wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi yang berhubungan dengan penelitian.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kelompok fokus, dan panel, atau data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Maka dari itu data primer yang peneliti dapatkan langsung dari responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Adapun teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data tersebut dalam rangka usaha menyampaikan bahan informasi untuk mengungkap fakta-fakta penelitian.

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, karena observasi merupakan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

suatu proses yang komplek, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psi



b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau tanggapan dan penyebaran kuesioner kepada karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau. yang berjumlah 54 pernyataan.

c. Dokumentasi

Dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari dari seseorang.



3.7. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai tingkatan sangat rendah sampai sangat tinggi (bernilai 1 s/d 5) yang diterapkan secara bervariasi sesuai pertanyaan (Sugiyono, 2017). Macam-macam variabel dengan masing-masing sesuai dengan indikator dikalikan 3 (tiga) pertanyaan, yaitu :

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 3.3. Instrumen penelitian

No.	Variabel	Indikator	Jumlah Pernyataan
1	Motivasi (X)	a.  erja	3
		b.  erja	3
		c. Fasilitas kerja	3
		d. Prestasi kerja	3
		e. Pengakuan dari atasan	3
		f. Pekerjaan itu sendiri	3
Jumlah			18 Soal
No.	Variabel	Indikator	Jumlah Pernyataan
2	Kepuasan Kerja (M)	c. Pekerjaan	3
		d. Upah	3
		c. Promosi	3
		d. Pengawas	3
		e. Rekan kerja	3
Jumlah			15 Soal
No.	Variabel	Indikator	Jumlah Pernyataan
3	Kinerja Karyawan (Y)	a. Tujuan	3
		b. Standar	3
		c. Umpan Balik	3
		d. Alat atau sarana	3
		e. Kompetensi	3
		f. Motif	3
		g. Peluang	3
Jumlah			21 Soal

Responden diminta untuk memberi tanda (\checkmark) salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapatnya dengan alternatif pilihan jawaban (Sugiyono, 2017), bahwa untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

- (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- | | | |
|------------------------------|-------------|---|
| a. Sangat Setuju (SS) | diberi skor | 5 |
| b. Setuju (S) | diberi skor | 4 |
| c. Ragu-Ragu | diberi skor | 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | diberi skor | 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor | 1 |

3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan sesuatu instrument (Sugiyono, 2017). Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

Sebelum melakukan di tempat penelitian di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau, maka perlu mengadakan pengujian instrumen penelitian terlebih dahulu di CV. Indo Artha Persada sebanyak 20 responden.


Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

konstruk atau variabel, memakai rumus korelasi *product moment*, sebagai

berikut:



$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

r = Korelasi *Product Moment*

x = Skor Tiap Item

Y = Skor Total Variabel

N = Jumlah Responden

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = n, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dengan demikian sebaliknya apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur tingkat reliabilitas suatu instrument dilihat besarnya nilai alpha total (*croanbach alpha*) adapun rumus koefisien reliabilitas *alfa croanbach* (Sugiyono, 2017) adalah:

$$r_1 = \frac{k}{k-1} \left\{ \frac{S_t^2 \sum p_i q_i}{S_t^2} \right\} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Dimana:

K= Jumlah Item Dalam Instrumen

P_i = Proporsi Banyaknya Subjek

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$$q_i = 1 - P_i$$

$S_t^2 = \text{Varians Total}$



Table reliabilty statist... (Sugiyono, 2017), mengatakan jika nilai alpha total (*croanbach alpha*) lebih besar (>) dari 0,06 berarti instrument penelitian memiliki tingkat pengukuran sangat reliable, sedangkan nilai alpha total (*croanbach alpha*) antara 0,05 – 0,06 berarti instrument penelitian memiliki tingkat pengukuran reliabel.

3.9. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan statistik parametris karena data yang akan diuji berbentuk Ratio (Sugiyono, 2017). Karena akan menggunakan statistik parametris, maka setiap data pada setiap variabel harus terlebih dulu di uji normalitasnya. Bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametris.

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual atau variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini yang diuji normalitas yaitu nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Dari output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 signifikansi (Asym. Sig 2-tailed). Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi dan normal.

b. Uji Linieritas



Linearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) yang erat satu sama lain, variabel-variabel independen yang terkorelasi satu sama lain menjelaskan varian yang sama dalam mengestimasi variabel dependen sehingga penambahan variabel independen tidak berpengaruh apa-apa (Sugiyono, 2017).

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

3.10. Teknik Analisa Data

Adapun untuk pengolahan data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang akurat tentang respon yang diberikan responden, mengenai ada atau tidaknya hubungan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau sehingga data yang

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

diperoleh dalam bentuk angka dapat diolah menggunakan metode statistik.

Adapun teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Regresi Linier Sederhana



Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) (Indrawan, 2017). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX \text{ (Indrawan, 2017)}$$

dimana :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dalam penelitian ini analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b. Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi adalah teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui ketergantungan variabel. Teknik korelasi/hubungan yang digunakan adalah Korelasi *Pearson Product Moment*. Bentuk persamaannya adalah:

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{[n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2][n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2]}} \quad (\text{Sugiyono, 2017})$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

X_i = Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Y_i = Kinerja Karyawan

c. Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah pengujian dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial.

Tarif signifikansi 5%.

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

H_a : ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Kriteria :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Atau

Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak

Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima (Sujarweni, 2019).



d. Statistik Moderasi

Moderated Regression Analysis (MRA) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap hubungan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam model penelitian ini, kepuasan kerja sebagai variabel moderasi yang berada di antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Variabel moderasi adalah variabel yang bersifat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Haryadi, 2018). Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja berperan sebagai variabel *quasi moderator* (moderator semu), artinya variabel kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel independen dan juga berinteraksi dengan variabel independen lainnya yaitu motivasi kerja.

Pengaruh variabel moderasi dapat diketahui dari interaksi dua arah antara variabel independen dengan variabel moderasi dalam memprediksi variabel dependen. Dalam penelitian ini motivasi kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel terikat maka dalam model regresinya, ketiga variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja disebut pengaruh utama dan dalam model regresi moderasi, pengaruh utama akan ditambahkan pengaruh interaksi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja (motivasi

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
 kerja * kepuasan kerja = variabel interaksi). Pengaruh interaksi inilah yang membedakan a variabel kepuasan kerja sebagai variabel moderasi atau bukan. moderasi dapat diklasifikasikan menjadi empat jenis yaitu:

1. Variabel Moderasi Murni (*Pure Moderator*)

Pure moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen di mana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel independen tanpa menjadi variabel independen.

2. Variabel Moderasi Semu (*Quasi Moderator*)

Quasi moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen di mana variabel moderasi semu berinteraksi dengan variabel independen sekaligus menjadi variabel independen.

3. Variabel Moderasi Potensial (*Homologiser Moderator*)

Homologiser moderasi merupakan variabel yang potensial menjadi variabel moderasi yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel ini tidak berinteraksi dengan variabel independen dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel dependen.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Variabel Prediktor Moderasi (*Predictor Moderator*)

Predictor moderator merupakan variabel moderasi yang hanya berperan sebagai variabel independen dalam model hubungan yang dibentuk (Haryadi, 2018).

Tahap-tahap pemodelan dan analisis persamaan struktural sebagai berikut :

1. Pengembangan model berbasis teori didasarkan pada hubungan kausalitas. Kuatnya hubungan kausalitas terletak pada justifikasi (pembenaran) secara teoritis untuk mendukung analisis.
2. Menyusun diagram *path* yang digunakan untuk memudahkan dalam menggambar hubungan langsung atau tidak langsung.
3. Menyusun model persamaan struktural dan model pengukuran.
4. Memilih matriks input dan estimasi model.
5. Menilai identifikasi model struktural.
6. Evaluasi kriteria model terbaik.
7. Interpretasi Model (Anggraini, Niken, 2015)

Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN



4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Adapun tempat penelitian yang hendak peneliti lakukan yaitu di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau. yang beralamat di Jl. Beringin No.799 Kel. Sidorejo Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau provinsi Sumatera Selatan kode pos 31616.

CV. Jaya Karya Mandiri adalah perusahaan pelaksanaan konstruksi berbentuk yang beralamat di Jl. Beringin No.799 Kel. Sidorejo Kecamatan Lubuklinggau Barat II Kota Lubuklinggau. CV. Jaya Karya Mandiri merupakan badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional. yang memiliki kualifikasi dapat mengerjakan proyek-proyek dengan sub klasifikasi.

Adapun Visi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau “Menjadi perusahaan yang terpercaya dalam industri jasa konstruksi dengan komitmen untuk selalu tumbuh berkembang secara konsisten serta memberikan pelayanan yang prima” Sedangkan Misi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau “Membangun dan menjaga kerjasama yang profesional, unggul dan kompeten. Melakukan pengembangan terus menerus untuk meningkatkan optimalitas kerja dan nilai pelayanan yang mampu bersaing dalam industri jasa konstruksi. Mengutamakan pencapaian kualitas kerja yang sesuai harapan dan kebutuhan mitra, Meningkatkan pelatihan SDM untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif”.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.2 Hasil Validitas dan Reabilitas

4.2.1. Hasil Uji Validitas

Sebelum Peneliti melakukan tempat penelitian di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau, maka perlu mengadakan pengujian instrumen penelitian terlebih dahulu di CV. Indo Artha Persada Kota Lubuklinggau. sebanyak 20 responden. Dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) version 20,0 for windows maka didapat hasil uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut :

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₁)

No	Item Pernyataan	Nilai rhitung (CITC)	Taraf Signifikan	(rtabel) n = 20	Ket
1	Karyawan yang berprestasi harus mendapatkan penghargaan.	0,528	5%	0,444	Valid
2	Karyawan harus memiliki harapan untuk karir yang lebih tinggi.	0,463	5%	0,444	Valid
3	Karyawan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	0,814	5%	0,444	Valid
4	Kondisi kerja yang baik akan memotivasi tersendiri bagi karyawan.	0,531	5%	0,444	Valid
5	Keselamatan dan keamanan karyawan perlu diperhatikan	0,794	5%	0,444	Valid
6	Karyawan harus merasa aman selama berkerja di kantor.	0,564	5%	0,444	Valid
7	Fasilitas-fasilitas kantor yang bersih membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.	0,570	5%	0,444	Valid
8	Lingkungan kerja yang baik akan memotivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan	0,652	5%	0,444	Valid
9	Memberikan fasilitas sarana dan prasarana disetiap unit kerja.	0,760	5%	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

10	Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.	0,481	5%	0,444	Valid
11	Karyawan yang memiliki prestasi kerja memenuhi harapan untuk karir, pengembangan diri, dan untuk mengembangkan potensi diri.	0,528	5%	0,444	Valid
12	Karyawan mau bersemangat bekerja jika ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.	0,463	5%	0,444	Valid
13	Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.	0,814	5%	0,444	Valid
14	Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.	0,531	5%	0,444	Valid
15	Adanya pencerahan dalam bentuk motivasi terhadap karyawan.	0,794	5%	0,444	Valid
16	Menduduki jabatan harus orang yang dipercaya, tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.	0,564	5%	0,444	Valid
17	Memiliki perasaan senang dalam bekerja.	0,570	5%	0,444	Valid
18	Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.	0,652	5%	0,444	Valid

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja di atas dengan sampel yang digunakan 20 responden, semua nilai r hitung (CITC) tersebut semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,463 terhadap r_{tabel} sebesar 0,444. Jadi seluruh koefisien korelasi r hitung (CITC) > r_{tabel} pada tingkat 5%, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel motivasi kerja dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (M)

No	Item Pernyataan	Nilai Perhitungan (CITC)	Taraf Signifikan	(rtabel) n = 20	Ket
1	Karyawan harus merencanakan kondisi pekerjaan dan tanggung jawab	0,670	5%	0,444	Valid
2	Karyawan memanfaatkan waktu kerja secara efektif	0,668	5%	0,444	Valid
3	Pekerjaan menuntut adanya berbagai macam ketrampilan dan keahlian	0,650	5%	0,444	Valid
4	Saya merasa senang dengan gaji yang diterima perbulan	0,740	5%	0,444	Valid
5	Honor (gaji) yang terima sesuai dengan tugas dan jabatan yang saya emban	0,581	5%	0,444	Valid
6	Pemberian gaji yang layak pada karyawan	0,660	5%	0,444	Valid
7	Penghargaan akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.	0,641	5%	0,444	Valid
8	Karyawan memiliki harapan untuk karir, promosi dan untuk mengembangkan potensi diri.	0,704	5%	0,444	Valid
9	Memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi	0,541	5%	0,444	Valid
10	Karyawan harus melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh sesuai dengan rencana.	0,625	5%	0,444	Valid
11	Melalui pengawasan untuk mencapai sasaran yang diinginkan	0,689	5%	0,444	Valid
12	Atasan harus mengawasi pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan.	0,668	5%	0,444	Valid
13	Kepuasan kerja akan tumbuh dengan tidak adanya perbedaan di antara karyawan	0,650	5%	0,444	Valid
14	Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja guna mencapai tujuan	0,740	5%	0,444	Valid
15	Untuk mencapai tujuan diperlukan kerja sama antara rekan kerja	0,584	5%	0,444	Valid

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja di atas dengan sampel yang digunakan 20 responden, serangkaian perhitungan (CITC) tersebut semua item indikator tersebut berada di atas nilai kecil 0,541 terhadap r_{tabel} sebesar 0,444. Jadi seluruh koefisien korelasi r hitung (CITC) > r_{tabel} pada tingkat 5%, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 4.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	Nilai r hitung (CITC)	Taraf Signifikan	(r_{tabel}) n = 20	Ket
1	Kinerja individu, kelompok dan organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.	0,630	5%	0,444	Valid
2	Pemahaman terhadap pekerjaan rutin yang diberikan atasan kepada bawahan untuk pencapaian kinerja.	0,517	5%	0,444	Valid
3	Karyawan harus mengetahui tujuan organisasi.	0,717	5%	0,444	Valid
4	Karyawan harus memiliki pemahaman yang cukup mengenai keterikatan tugas-tugas jabatannya.	0,893	5%	0,444	Valid
5	Karyawan harus bekerja dengan tugas pokok dan fungsi	0,705	5%	0,444	Valid
6	Keberhasilan pekerjaan menjadi tolak ukur untuk mengukur standar target organisasi	0,596	5%	0,444	Valid
7	Kinerja karyawan yang telah dicapai harus mendapat penghargaan.	0,625	5%	0,444	Valid
8	Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	0,745	5%	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

9	Pimpinan harus selalu memberikan dukungan kepada bawahan untuk bersemangat melaksanakan pekerjaan.	0,808	5%	0,444	Valid
10	Kelengkapan fasilitas dan prasarana dapat meningkatkan kinerja karyawan.	0,742	5%	0,444	Valid
11	Lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja.	0,554	5%	0,444	Valid
12	Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan kinerja karyawan.	0,804	5%	0,444	Valid
13	Karyawan harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan.	0,893	5%	0,444	Valid
14	Kompetensi harus dimiliki seluruh karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.	0,705	5%	0,444	Valid
15	Karyawan yang memiliki kompetensi dibidangnya akan lebih mudah mencapai target kinerja.	0,596	5%	0,444	Valid
16	Mengetahui tujuan dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja.	0,625	5%	0,444	Valid
17	Karyawan yang memiliki motif dan niat yang baik dalam bekerja akan memberikan kinerja yang baik pula.	0,745	5%	0,444	Valid
18	Atasan harus mengarahkan bawahan untuk selalu memiliki keyakinan yang tinggi dalam bekerja.	0,808	5%	0,444	Valid
19	Semangat kerja jika ada peluang yang sama antara karyawan satu dengan yang lain.	0,808	5%	0,444	Valid
20	Karyawan harus memiliki kesempatan yang besar untuk mendapatkan promosi jabatan.	0,893	5%	0,444	Valid

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

21	Kesempatan dalam pengembangan memberikan kinerja optimal dalam berkerja.	0,804	5%	0,444	Valid
----	--	-------	----	-------	-------

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan di atas dengan sampel yang digunakan 20 responden, semua nilai r hitung (CITC) tersebut semua item indikator tersebut berada di atas nilai terkecil 0,517 terhadap r_{tabel} sebesar 0,444. Jadi seluruh koefisien korelasi r hitung (CITC) $>$ r_{tabel} pada tingkat 5%, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabil artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikan 5%. Hasil uji reliabilitas untuk variabel-variabel dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Taraf Signifikan	r_{tabel} n = 20	Keterangan
Motivasi Kerja	0,926	5%	0,444	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Hasil uji variabel reliabilitas motivasi kerja di atas dengan sampel yang dipakai 20 responden, menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* variabel motivasi kerja yaitu (0,926) $>$ r_{tabel} . (0,444) untuk tingkat signifikan 5%, maka

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kuisisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Taraf Signifikan	r_{tabel} n = 20	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,927	5%	0,444	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Hasil uji variabel reliabilitas kepuasan kerja di atas dengan sampel yang dipakai 20 responden, menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* variabel kepuasan kerja yaitu (0,927) > r_{tabel} . (0,444) untuk tingkat signifikan 5%, maka kuisisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 4.6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien <i>Cronbach Alpha</i>	Taraf Signifikan	r_{tabel} n = 20	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,962	5%	0,444	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Hasil uji variabel reliabilitas kinerja karyawan di atas dengan sampel yang dipakai 20 responden, menunjukkan bahwa nilai koefisien *cronbach alpha* variabel kinerja karyawan yaitu (0,962) > r_{tabel} . (0,444) untuk tingkat signifikan 5%, maka kuisisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden dengan tujuan untuk mendiskripsikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau. dengan jumlah responden penelitian sebanyak 34 Karyawan. Tabel berikut menjelaskan karakteristik responden:

Tabel. 4.7. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	33	97,05
2	Perempuan	1	2,95
	Jumlah	34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Tabel 4.7. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah laki-laki berjumlah 33 orang (97,05%), sedangkan perempuan berjumlah 1 orang (2,95%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah laki-laki berjumlah 33 orang (97,05%).

Tabel. 4.8. Karakteristik Responden Menurut Status Pernikahan

No.	Status Pernikahan	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Nikah	24	70,58
2	Belum Nikah	10	29,42
	Jumlah	34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Tabel 4.8. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah menikah berjumlah 24 orang (70,58%), sedangkan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

belum menikah berjumlah 10 orang (29,42%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah berjumlah 24 orang (70,58%).

Tabel. 4.9. Karakteristik Responden Menurut Usia

No.	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	< 25 th.	7	20,59
2	26 – 30 th.	9	26,48
3	31 – 40 th.	16	47,05
4	41 - 50 th.	2	5,88
5	> 51 th.	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Tabel 4.9. di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang berumur < 25 tahun berjumlah 7 orang (20,59%), sedangkan yang berumur 26 – 30 tahun adalah 9 orang (26,48%), kemudian yang berumur 31 – 40 tahun berjumlah 16 orang (47,05%), selanjutnya yang berumur 41 - 50 tahun berjumlah 2 orang (5,88%) dan yang berumur > 51 tahun berjumlah 0 orang (0%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah yang berumur 31 – 40 tahun yakni berjumlah 16 orang (47,05%).

Tabel. 4.10. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	28	82,35
2	D3	0	0
3	S1	6	17,64
4	S2	0	0
5	S3	0	0
	Jumlah	34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjawab kuesioner adalah yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 28 orang (82,35%), kemudian yang berpendidikan D3 berjumlah 0 orang (0%), sedangkan yang berpendidikan S1 berjumlah 6 orang (17,64%), selanjutnya yang berpendidikan S2 berjumlah 0 orang (0%) dan yang berpendidikan S3 berjumlah 0 orang (0%). Jadi sebagian besar responden yang mengisi angket pernyataan adalah yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 28 orang (82,35%).

4.3.2. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil rekapitulasi frekuensi jawaban responden mengenai item yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja (X), kepuasan kerja (M) dan kinerja karyawan (Y) dimana pernyataan yang diajukan kepada responden dengan klasifikasi sebagai berikut :

- a. Jawaban Sangat Setuju diberi skor = 5
- b. Jawaban Setuju diberi skor = 4
- c. Jawaban Netral diberi skor = 3
- d. Jawaban Tidak Setuju diberi skor = 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor = 1

Rumus perhitungan persen sebagai berikut :
$$\frac{\text{Jumlah jawaban responden}}{\text{jumlah Responden}} \times 100$$

Data jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja (X), kepuasan kerja (M) dan kinerja karyawan (Y) di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau yang berupa pernyataan untuk masing-masing jawaban dihitung dalam persentase pada tabel sebagai berikut:

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3.2.1. Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X)

Tabel.4.11. Karyawan berprestasi harus mendapatkan penghargaan.

No	Jawaban Respon	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	19	55,9
2.	Setuju	12	35,3
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	2	5,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.11. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 19 orang (55,9%), kemudian menyatakan setuju 12 orang (35,3%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 2 orang (5,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju, bahwa karyawan yang berprestasi harus mendapatkan penghargaan.

Tabel.4.12. Karyawan harus memiliki harapan untuk karir yang lebih tinggi.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	18	52,9
2.	Setuju	14	41,2
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.12. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 18 orang (52,9%), kemudian menyatakan setuju 14 orang (41,2%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa karyawan harus memiliki harapan untuk karir yang lebih tinggi.



Tabel.4.13.Karyawan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	18	52,9
2.	Setuju	13	38,2
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	2	5,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.13. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 18 orang (52,9%), kemudian menyatakan setuju 13 orang (38,2%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 2 orang (5,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju, bahwa karyawan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Tabel.4.14.Kondisi kerja yang baik akan memotivasi tersendiri bagi karyawan.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	19	55,9
2.	Setuju	14	41,2
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.14. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 19 orang (55,9%), kemudian menyatakan setuju 14 orang (41,2%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju, bahwa kondisi kerja yang baik akan memotivasi tersendiri bagi karyawan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa kondisi kerja yang baik akan memotivasi tersendiri bagi karyawan.

Tabel.4.15. Keselamatan dan keamanan karyawan perlu diperhatikan.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	17	50,0
2.	Setuju	9	26,5
3.	Ragu - Ragu	3	8,8
4.	Tidak Setuju	5	14,7
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.15. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 17 orang (50,0%), kemudian menyatakan setuju 9 orang (26,5%), sedangkan ragu-ragu 3 orang (8,8%), dan tidak setuju 5 orang (14,7%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju, bahwa keselamatan dan keamanan karyawan perlu diperhatikan.

Tabel.4.16. Karyawan harus merasa aman selama berkerja di kantor.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	12	35,3
2.	Setuju	18	52,9
3.	Ragu - Ragu	2	5,9
4.	Tidak Setuju	2	5,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.16. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang (35,3%), kemudian menyatakan setuju 18 orang (52,9%),

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sedangkan ragu-ragu 2 orang (5,9%), dan tidak setuju 2 orang (5,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa karyawan harus merasa aman selama berkerja di kantor.

Tabel.4.17.Fasilitas-fasilitas kantor yang bersih membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	11	32,4
2.	Setuju	21	61,8
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.17. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang (32,4%), kemudian menyatakan setuju 21 orang (61,8%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa fasilitas-fasilitas kantor yang bersih membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel.4.18.Lingkungan kerja yang baik akan memotivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	19	55,9
2.	Setuju	13	38,2
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.18. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 19 orang (55,9%), kemudian menyatakan setuju 13 orang (38,2%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju, bahwa lingkungan kerja yang baik akan memotivasi bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Tabel.4.19. Memberikan fasilitas sarana dan prasarana disetiap unit kerja.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	16	47,1
2.	Setuju	16	47,1
3.	Ragu - Ragu	2	5,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.19. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang (47,1%), kemudian menyatakan setuju 16 orang (47,1%), sedangkan ragu-ragu 2 orang (5,9%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju dan setuju, bahwa memberikan fasilitas sarana dan prasarana disetiap unit kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel.4.20. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

No	Jawaban Respon	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	15	44,1
2.	Setuju	18	52,9
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.20. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 15 orang (44,1%), kemudian menyatakan setuju 18 orang (52,9%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Tabel.4.21. Karyawan yang memiliki prestasi kerja mempunyai harapan untuk karir, promosi dan untuk mengembangkan potensi diri.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	19	55,9
2.	Setuju	12	35,3
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	2	5,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.21. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 19 orang (55,9%), kemudian menyatakan setuju 12 orang (35,3%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 2 orang (5,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dominan menyatakan sangat setuju, bahwa karyawan yang memiliki prestasi kerja mempunyai harapan untuk kariernya di masa depan dan untuk mengembangkan potensi diri.

Tabel.4.22. Karyawan mau bersemangat bekerja jika ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	18	52,9
2.	Setuju	14	41,2
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.22. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 18 orang (52,9%), kemudian menyatakan setuju 14 orang (41,2%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju, bahwa karyawan mau bersemangat bekerja jika ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Tabel.4.23. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	18	52,9
2.	Setuju	13	38,2
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	2	5,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.23. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 18 orang (52,9%), kemudian menyatakan setuju 13 orang (38,2%),

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 2 orang (5,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.

Tabel.4.24. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	19	55,9
2.	Setuju	12	35,3
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	2	5,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.24. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 19 orang (55,9%), kemudian menyatakan setuju 12 orang (35,3%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 2 orang (5,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju, bahwa bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Tabel.4.25. Adanya pencerahan dalam bentuk motivasi terhadap karyawan.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	32,4
2.	Setuju	18	52,9
3.	Ragu - Ragu	5	14,7
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.25. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang (32,4%), kemudian menyatakan setuju 18 orang (52,9%), sedangkan ragu-ragu 5 orang (14,7%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa adanya pencerahan dalam bentuk motivasi terhadap karyawan.

Tabel.4.26. Menduduki jabatan harus orang yang dipercaya, tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	9	26,5
2.	Setuju	21	61,8
3.	Ragu - Ragu	3	8,8
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.26. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang (26,5%), kemudian menyatakan setuju 21 orang (61,8%), sedangkan ragu-ragu 3 orang (8,8%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa menduduki jabatan harus orang yang dipercaya, tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel.4.27. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.

No	Jawaban Respon	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	29,4
2.	Setuju	20	58,8
3.	Ragu - Ragu	3	8,8
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.27. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (29,4%), kemudian menyatakan setuju 20 orang (58,8%), sedangkan ragu-ragu 3 orang (8,8%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa memiliki perasaan senang dalam bekerja.

Tabel.4.28. Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	16	47,1
2.	Setuju	17	50,0
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.28. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang (47,1%), kemudian menyatakan setuju 17 orang (50,0%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3.2.2. Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (M)

Tabel.4.29. Karyawan harus memahami kondisi pekerjaan dan tanggung jawab

No	Jawaban Respon	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	32,4
2.	Setuju	17	50,0
3.	Ragu - Ragu	6	17,6
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.29. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang (32,4%), kemudian menyatakan setuju 17 orang (50,0%), sedangkan ragu-ragu 6 orang (17,6%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa karyawan harus memahami kondisi pekerjaan dan tanggung jawab.

Tabel.4.30. Karyawan memanfaatkan waktu kerja secara efektif.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	17	50,0
2.	Setuju	17	50,0
3.	Ragu - Ragu	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.30. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 17 orang (50,0%), kemudian menyatakan setuju 17 orang (50,0%), sedangkan ragu-ragu 0 orang (0%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dominan menyatakan sangat setuju dan setuju, bahwa karyawan memanfaatkan waktu kerja secara efektif.



Tabel.4.31. Pekerjaan me...anya berbagai macam ketrampilan dan keahlian.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	10	29,4
2.	Setuju	19	55,9
3.	Ragu - Ragu	5	14,7
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.31. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (29,4%), kemudian menyatakan setuju 19 orang (55,9%), sedangkan ragu-ragu 5 orang (14,7%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa pekerjaan menuntut adanya berbagai macam ketrampilan dan keahlian.

Tabel.4.32. Saya merasa senang dengan gaji yang diterima perbulan.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	20	58,8
2.	Setuju	11	32,4
3.	Ragu - Ragu	3	8,8
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.32. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 20 orang (58,8%), kemudian menyatakan setuju 11 orang (32,4%),

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sedangkan ragu-ragu 3 orang (8,8%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa saya merasa senang dengan gaji yang diterima perbulan.

Tabel.4.33.Honor (gaji) yang terima sesuai dengan tugas dan jabatan yang saya emban.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	13	38,2
2.	Setuju	16	47,1
3.	Ragu - Ragu	4	11,8
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.33. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 13 orang (38,2%), kemudian menyatakan setuju 16 orang (47,1%), sedangkan ragu-ragu 4 orang (11,8%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa honor (gaji) yang terima sesuai dengan tugas dan jabatan yang saya emban.

Tabel.4.34. Pemberian gaji yang layak pada karyawan.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	9	26,5
2.	Setuju	23	67,6
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.34. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang (26,5%), kemudian menyatakan setuju 23 orang (67,6%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa pemberian gaji yang layak pada karyawan.

Tabel.4.35. Penghargaan akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	11	32,4
2.	Setuju	23	67,6
3.	Ragu - Ragu	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.35. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang (32,4%), kemudian menyatakan setuju 23 orang (67,6%), sedangkan ragu-ragu 0 orang (0%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa penghargaan akan diberikan kepada karyawan yang berprestasi.

Tabel.4.36. Karyawan memiliki harapan untuk karir, promosi dan untuk mengembangkan potensi diri

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	12	35,3
2.	Setuju	13	38,2
3.	Ragu - Ragu	8	23,5
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.36. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang (35,3%), kemudian menyatakan setuju 13 orang (38,2%), sedangkan ragu-ragu 8 orang dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa karyawan memiliki harapan untuk karir, promosi dan untuk mengembangkan potensi diri.

Tabel.4.37. Memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	12	35,3
2.	Setuju	19	55,9
3.	Ragu - Ragu	3	8,8
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.37. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang (35,3%), kemudian menyatakan setuju 19 orang (55,9%), sedangkan ragu-ragu 3 orang (8,8%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa memberikan kedudukan kepada karyawan yang berprestasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel.4.38. Karyawan harus melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh sesuai dengan rencana

No	Jawaban Respon	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	32,4
2.	Setuju	20	58,8
3.	Ragu - Ragu	3	8,8
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.38. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang (32,4%), kemudian menyatakan setuju 20 orang (58,8%), sedangkan ragu-ragu 3 orang (8,8%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa karyawan harus melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh sesuai dengan rencana.

Tabel.4.39. Melalui pengawasan untuk mencapai sasaran yang diinginkan

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	32,4
2.	Setuju	16	47,1
3.	Ragu - Ragu	7	20,5
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.39. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang (32,4%), kemudian menyatakan setuju 16 orang (47,1%), sedangkan ragu-ragu 7 orang (20,5%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dominan menyatakan setuju, bahwa melalui pengawasan untuk mencapai sasaran yang diinginkan.



Tabel.4.40.Melalui pen... untuk mencapai sasaran yang diinginkan

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	11	32,4
2.	Setuju	16	47,1
3.	Ragu - Ragu	7	20,5
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.40. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang (32,4%), kemudian menyatakan setuju 16 orang (47,1%), sedangkan ragu-ragu 7 orang (20,5%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa melalui pengawasan untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Tabel.4.41.Atasan harus mengawasi pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	17	50,0
2.	Setuju	17	50,0
3.	Ragu - Ragu	0	0
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.41. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 17 orang (50,0%), kemudian menyatakan setuju 17 orang (50,0%),

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

sedangkan ragu-ragu 0 orang (0%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju, bahwa atasan harus mengawasi pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan.

Tabel.4.42. Kepuasan kerja akan tumbuh dengan tidak adanya perbedaan di antara karyawan

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	10	29,4
2.	Setuju	19	55,9
3.	Ragu - Ragu	5	14,7
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.42. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (29,4%), kemudian menyatakan setuju 19 orang (55,9%), sedangkan ragu-ragu 5 orang (14,7%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa kepuasan kerja akan tumbuh dengan tidak adanya perbedaan di antara karyawan.

Tabel.4.43. Semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja guna mencapai tujuan

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	11	32,4
2.	Setuju	17	50,0
3.	Ragu - Ragu	6	17,6
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.43. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang (32,4%), kemudian menyatakan setuju 17 orang (50,0%), sedangkan ragu-ragu 6 orang (17,6%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa semangat kerja sama rekan kerja dalam bekerja guna mencapai tujuan.

Tabel.4.44.Untuk mencapai tujuan diperlukan kerja sama antara rekan kerja

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	23	67,6
2.	Setuju	8	23,5
3.	Ragu - Ragu	3	8,8
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.44. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 23 orang (67,6%), kemudian menyatakan setuju 8 orang (23,5%), sedangkan ragu-ragu 3 orang (8,8%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju, bahwa untuk mencapai tujuan diperlukan kerja sama antara rekan kerja.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3.2.3. Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel.4.45. Kinerja individu, kelompok dan organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi

No	Jawaban Respon	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	29,4
2.	Setuju	20	58,8
3.	Ragu - Ragu	3	8,8
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.45. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (29,4%), kemudian menyatakan setuju 20 orang (58,8%), sedangkan ragu-ragu 3 orang (8,8%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa kinerja individu, kelompok dan organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel.4.46. Pemahaman terhadap pekerjaan rutin yang diberikan atasan kepada bawahan untuk pencapaian kinerja

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	16	47,1
2.	Setuju	17	50,0
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.46. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang (47,1%), kemudian menyatakan setuju 17 orang (50,0%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju bahwa pemahaman terhadap pekerjaan rutin yang diberikan atasan kepada bawahan untuk pencapaian kinerja.

Tabel.4.47. Karyawan harus mengetahui tujuan organisasi.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	13	38,2
2.	Setuju	16	47,1
3.	Ragu - Ragu	4	11,8
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.47. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 13 orang (38,2%), kemudian menyatakan setuju 16 orang (47,1%), sedangkan ragu-ragu 4 orang (11,8%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa karyawan harus mengetahui tujuan organisasi.

Tabel.4.48. Karyawan harus memiliki pemahaman yang cukup mengenai keterikatan tugas-tugas jabatannya.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	10	29,4
2.	Setuju	22	64,7
3.	Ragu - Ragu	2	5,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.48. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (29,4%), kemudian menyatakan setuju 22 orang (64,7%),

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sedangkan ragu-ragu 2 orang (5,9%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa karyawan harus memiliki pemahaman yang cukup mengenai keterikatan tugas-tugas jabatannya.

Tabel.4.49. Karyawan harus bekerja dengan tugas pokok dan fungsi.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	19	55,9
2.	Setuju	9	26,5
3.	Ragu - Ragu	5	14,7
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.49. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 19 orang (55,9%), kemudian menyatakan setuju 9 orang (26,5%), sedangkan ragu-ragu 5 orang (14,7%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju, bahwa karyawan harus bekerja dengan tugas pokok dan fungsi.

Tabel.4.50. Keberhasilan pekerjaan menjadi tolak ukur untuk mengukur standar target organisasi.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	12	35,3
2.	Setuju	17	50,0
3.	Ragu - Ragu	5	14,7
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.50. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang (35,3%), kemudian menyatakan setuju 17 orang (50,0%), sedangkan ragu-ragu 5 orang (14,7%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa keberhasilan pekerjaan menjadi tolak ukur untuk mengukur standar target organisasi.

Tabel.4.51.Kinerja karyawan yang telah dicapai harus mendapat penghargaan.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	11	32,4
2.	Setuju	22	64,7
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.51. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang (32,4%), kemudian menyatakan setuju 22 orang (64,7%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa kinerja karyawan yang telah dicapai harus mendapat penghargaan.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel.4.52. Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Jawaban Respon	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	12	35,3
2.	Setuju	14	41,2
3.	Ragu - Ragu	8	23,5
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.52. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang (35,3%), kemudian menyatakan setuju 14 orang (41,2%), sedangkan ragu-ragu 8 orang (23,5%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel.4.53. Pimpinan harus selalu memberikan dukungan kepada bawahan untuk selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	11	32,4
2.	Setuju	18	52,9
3.	Ragu - Ragu	5	14,7
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.53. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 11 orang (32,4%), kemudian menyatakan setuju 18 orang (52,9%), sedangkan ragu-ragu 5 orang (14,7%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dominan menyatakan setuju, bahwa pimpinan harus selalu memberikan dukungan kepada bawahan untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel.4.54. Kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana dapat meningkatkan kinerja karyawan.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	9	26,5
2.	Setuju	21	61,8
3.	Ragu - Ragu	3	8,8
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.54. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 9 orang (26,5%), kemudian menyatakan setuju 21 orang (61,8%), sedangkan ragu-ragu 3 orang (8,8%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel.4.55. Lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja.

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	29,4
2.	Setuju	20	58,8
3.	Ragu - Ragu	3	8,8
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.55. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (29,4%), kemudian menyatakan setuju 20 orang (58,8%),

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sedangkan ragu-ragu 3 orang (8,8%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja.

Tabel.4.56.Fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan kinerja karyawan.

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	16	47,1
2.	Setuju	17	50,0
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.56. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang (47,1%), kemudian menyatakan setuju 17 orang (50,0%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel.4.57.Karyawan harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	13	38,2
2.	Setuju	16	47,1
3.	Ragu - Ragu	4	11,8
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.57. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 13 orang (38,2%), kemudian menyatakan setuju 16 orang (47,1%), sedangkan ragu-ragu 4 orang dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa karyawan harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan.

Tabel.4.58.Kompetensi harus dimiliki seluruh karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	10	29,4
2.	Setuju	20	58,8
3.	Ragu - Ragu	3	8,8
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.58. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (29,4%), kemudian menyatakan setuju 20 orang (58,8%), sedangkan ragu-ragu 3 orang (8,8%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa kompetensi harus dimiliki seluruh karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel.4.59. Karyawan yang memiliki kompetensi dibidangnya akan lebih mudah mencapai target kinerja

No	Jawaban Respon	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	16	47,1
2.	Setuju	16	47,1
3.	Ragu - Ragu	2	5,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.59. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang (47,1%), kemudian menyatakan setuju 16 orang (47,1%), sedangkan ragu-ragu 2 orang (8,8%), dan tidak setuju 2 orang (5,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju dan setuju, bahwa karyawan yang memiliki kompetensi dibidangnya akan lebih mudah mencapai target kinerja.

Tabel.4.60. Mengetahui tujuan dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	10	29,4
2.	Setuju	20	58,8
3.	Ragu - Ragu	3	8,8
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.60. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (29,4%), kemudian menyatakan setuju 20 orang (58,8%), sedangkan ragu-ragu 3 orang (8,8%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dominan menyatakan setuju, bahwa mengetahui tujuan dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja.



Tabel.4.61. Karyawan yang memiliki motif dan niat yang baik dalam bekerja akan memberikan kinerja yang baik pula

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	16	47,1
2.	Setuju	17	50,0
3.	Ragu - Ragu	1	2,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.61. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 16 orang (47,1%), kemudian menyatakan setuju 17 orang (50,0%), sedangkan ragu-ragu 1 orang (2,9%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa karyawan yang memiliki motif dan niat yang baik dalam bekerja akan memberikan kinerja yang baik pula.

Tabel.4.62. Atasan harus mengarahkan bawahan untuk selalu memiliki keyakinan yang tinggi dalam bekerja

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	13	38,2
2.	Setuju	16	47,1
3.	Ragu - Ragu	4	11,8
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.62. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 13 orang (38,2%), kemudian menyatakan setuju 16 orang (47,1%),

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sedangkan ragu-ragu 4 orang (11,8%), dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan bahwa atasan harus mengarahkan bawahan untuk selalu memiliki keyakinan yang tinggi dalam bekerja.

Tabel.4.63.Semangat kerja jika ada peluang yang sama antara karyawan satu dengan yang lain

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	10	29,4
2.	Setuju	22	64,7
3.	Ragu - Ragu	2	5,9
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.63. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 10 orang (29,4%), kemudian menyatakan setuju 22 orang (64,7%), sedangkan ragu-ragu 2 orang (5,9%), dan tidak setuju 2 orang (5,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%), Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa semangat kerja jika ada peluang yang sama antara karyawan satu dengan yang lain.

Tabel.4.64.Karyawan harus memiliki kesempatan yang besar untuk mendapatkan promosi jabatan

No	Jawaban Responden	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1.	Sangat Setuju	19	55,9
2.	Setuju	9	26,5
3.	Ragu - Ragu	5	14,7
4.	Tidak Setuju	1	2,9
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pada tabel 4.64. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 19 orang (55,9%), kemudian menyatakan setuju 9 orang (26,5%), sedangkan ragu-ragu 5 orang (14,7%) dan tidak setuju 1 orang (2,9%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan sangat setuju, bahwa karyawan harus memiliki kesempatan yang besar untuk mendapatkan promosi jabatan.

Tabel.4.65. Kesempatan dalam pengembangan karir memberikan kinerja yang optimal dalam berkerja

No	Jawaban Responden	Frequency	Percent
1.	Sangat Setuju	12	35,3
2.	Setuju	17	50,0
3.	Ragu - Ragu	5	14,7
4.	Tidak Setuju	0	0
5.	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		34	100

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Pada tabel 4.65. di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden menyatakan sangat setuju 12 orang (35,3%), kemudian menyatakan setuju 17 orang (50,0%), sedangkan ragu-ragu 5 orang (14,7%), dan tidak setuju 0 orang (0%), serta sangat tidak setuju 0 orang (0%). Berdasarkan hasil pernyataan responden yang paling dominan menyatakan setuju, bahwa kesempatan dalam pengembangan karir memberikan kinerja yang optimal dalam berkerja.

4.3.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

1. Nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.



2. Nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ maka data berdistribusi secara normal

**Tabel. 4.66. Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
N		34	34	34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	78,06	64,03	89,15
	Std. Deviation	4,566	4,589	3,727
Most Extreme Differences	Absolute	,171	,069	,208
	Positive	,106	,069	,092
	Negative	-,171	-,056	-,208
Kolmogorov-Smirnov Z		,999	,404	1,214
Asymp. Sig. (2-tailed)		,271	,997	,105

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X) sebesar $0,271 > 0,05$, variabel kepuasan kerja (M) sebesar $0,997 > 0,05$ dan kinerja karyawan $0,105 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.3.3.2. Uji Linearitas

Secara umum Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan Linear antara variabel motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y).

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel. 4.67. Uji Linearitas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)		526,048	14	23,332	3,368	,008
Kinerja	Between	Linearity	231,095	1	231,095	33,361	,000
Karyawan	Groups	Deviation	95,553	13	7,350	1,061	,442
* Motivasi		from Linearity					
Kerja	Within	Groups	131,617	19	6,927		
	Total		458,265	33			

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Hasil uji linieritas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada output ANOVA tabel 4.67. bahwa nilai sigfikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Sedangkan hasil signifikansi pada *Deviation from Linearity* juga lebih besar dari 0,05 ($0,442 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear, jadi linieritasnya terpenuhi.

4.3.4. Regresi Linier Sederhana

4.3.4.1. Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel. 4.68

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari hasil olahan SPSS Version 20,0 pada tabel 4.68 di atas, menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan ke dalam variabel adalah motivasi kerja serta tidak ada variabel yang dikeluarkan (removed). Hal ini disebabkan metode yang dipakai adalah metode enter.

Tabel 4.69. Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	43,903	7,943		5,527	,000
	Motivasi Kerja	,580	,102	,710	5,706	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Dari hasil olahan SPSS Version 20,0 pada tabel 4.69 dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja} = 43,903 + 0,580 \text{ Motivasi Kerja}$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta yaitu sebesar 43,903. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 43,903.
- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,580 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel motivasi kerja akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,580 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi motivasi kerja turun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksikan

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mengalami penurunan sebesar 0,580 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.



4.3.5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

4.3.5.1. Hasil Uji Korelasi Motivasi Kerja (X)

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui hubungan saling ketergantungan antara variabel bebas (independen) yaitu motivasi kerja dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan.

Tabel 4.70 Hasil Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,710 ^a	,504	,489	2,664

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi pada tabel 4.70 di atas diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS Version 20, masing-masing variabel motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,710 berada pada interval koefisien 0,60- 0,799 yang berarti hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan searah.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.3.6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

4.3.6.1. Uji t (Motivasi Kerja)

Untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Adapun hasil uji t disajikan pada tabel 4.71 dibawah ini :

Tabel 4.71 Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Motivasi Kerja

Variabel (X)	Thitung	Sig
Motivasi Kerja	5,706	0.000

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.71 hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau. menunjukkan nilai $t_{hitung} = 5,706$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05, df (n-2) 34 - 2 = 32$ adalah sebesar 2,042, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

4.3.7. Moderasi

Variabel Moderasi adalah variabel yang bersifat memperkuat atau memperlumah hubungan antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Haryadi, 2018). Dalam penelitian ini motivasi kerja sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen maka dalam model regresinya, ketiga variabel motivasi kerja, kepuasan kerja disebut pengaruh utama dan dalam model regresi moderasi,

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

pengaruh utama akan ditambahkan pengaruh interaksi antara motivasi kerja, kepuasan kerja (motivasi kerja * kepuasan kerja = variabel interaksi).

4.3.7.1 Kepuasan Kerja Sebagai Moderator Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.72 Hasil Uji Moderasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,579	,537	2,536

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja*Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.72. di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : menunjukkan setelah adanya variabel moderasi (kepuasan kerja) maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,579 atau 57,9% hal ini menunjukkan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,504 atau 50,4% sehingga variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau, setelah disesuaikan nilai sisanya $100\% - 57,9\% = 42,1\%$ di pengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan lain-lain.

Berdasarkan hipotesis yang diajukan maka dapat disimpulkan hipotesis diterima bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4.4. Pembahasan

4.4.1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

Bedasarkan rumusan masalah terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau. berdasarkan hasil perhitungan uji t, nilai $t_{hitung} = 5,706$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 2,042$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0,05, df (n-2) 34 - 2 = 32$ adalah sebesar 2,042, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

4.4.2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.

Bedasarkan Rumusan masalah kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau. berdasarkan hasil uji moderasi menunjukkan setelah adanya variabel moderasi (kepuasan kerja) maka diperoleh nilai R Square sebesar 0,579 atau 57,9% hal ini menunjukkan hasil nilai R Square sebelum adanya moderasi sebesar 0,504 atau 50,4% sehingga variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan variabel moderasi dalam memperkuat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya

Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

Karya Mandiri Kota Lubuklinggau, setelah disesuaikan nilai sisanya 100%

- 57,9%= 42,1% di peroleh oleh variabel lain yang yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel Disiplin Kerja, Semangat Kerja, dan lain-lain.



Protected by PDF Anti-Copy Free
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN



5.1 Simpulan

Berdasarkan data hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau.


5.2. Saran

1. Seharusnya pimpinan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau memberikan motivasi terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik dan maksimal.
2. Hendaknya karyawan di CV. Jaya Karya Mandiri Kota Lubuklinggau perlu meningkatkan kepuasan kerja sehingga kepuasan kerja sesuai yang diinginkan dan optimal.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan atau referensi untuk penelitian, dan diharapkan pada penelitian yang akan datang menggunakan variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja dan semangat kerja sebagainya.

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

DAFTAR PUSTAKA

- 
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 57–68. <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Anggraini, Niken, D. (2015). Analisis Kepuasan Pengunjung Menggunakan Second Order Confirmatory Factor Analysis Pada Structural Equation Modeling (Studi Kasus : Pengunjung Pemandian Air Panas (PAP) Guci). *GAUSSIAN*, 4, 92.
- Aqila Arta. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*. <https://artaqila.blogspot.co.id/2018/02/rangkuman-teori-manajemen-sdm.html>.
- Arikunto. (2016). *Manajemen Penelitian*. PT. Rineka Cipta.
- Daryanto, B. dan. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Haryadi, B. dan E. (2018). Analisis Pengaruh Variabel Moderasi Switching Costs Terhadap Hubungan Service Performance dan Customer Loyalty Member Celebrity Fitness Jakarta. *Manajemen*, 15, 71.
- Indrawan, R. dan P. Y. (2017). *Metodologi Penelitian*. PT Refika Aditama.
- Irham Fahmi. (2015). *Manajemen Kinerja*. CV. Alfa Beta.
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Kinerja, T., Dengan, K., & Kerja, K. (n.d.). *Pengaruh motivasi*.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Majid, A., Fajri, M. B., Assadam, E., & Febrianti, D. (2021). The Moderating Effect of Job Satisfaction to Work Motivation and Employees' Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(3), 550–560. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i3.203>
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 11. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Muhammad Busro. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.

Pandi Afandi. (2016). *Conceptual Framework for Human Resources Management for Management Research*. CV. Prima. Daerah Istimewa.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.

Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PT. Pustaka Baru.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo.

Yulis, R., & Mary, H. (2022). The Effect of Leadership Style and Motivation on Employee Performance with the Work Environment as a Moderating Variable. *Economic Education Analysis Journal*, 11(3), 299–315. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v11i3.54732>