

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. KANTOR POS CABANG SOLO DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:**

**DHIKA LIESNA ZULAIKAH**

**NIM. 19.52.11.178**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA**

**2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. KANTOR POS CABANG SOLO DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen Bisnis Syariah

Oleh:

**DHIKA LIESNA ZULAIKAH**

**NIM. 19.52.11.178**

Surakarta, 28 Februari 2023

Disetujui dan disahkan oleh:  
Dosen Pembimbing Skripsi



Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M.

NIP : 19890102 201403 1002

## SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : DHIKA LIESNA ZULAIKAH  
NIM : 19.52.11.178  
PROGAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KANTOR POS CABANG SOLO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI".

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukoharjo, 28 Februari 2023



Dhika Liesna Zulaikah

NIM. 19.52.11.178

## SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DHIKA LIESNA ZULAIKAH  
NIM : 19.52.11.178  
Progam Studi : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa skripsi berjudul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KANTOR POS CABANG SOLO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI".

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti/dilakukan sebelumnya. Apabila di kemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sukoharjo, 28 Februari 2023



Dhika Liesna Zulaikah

Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M.  
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

**NOTA DINAS**

Hal : Skripsi  
Sdr : Dhika Liesna Zulaikah

Kepada Yang Terhormat  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta  
Di Surakarta

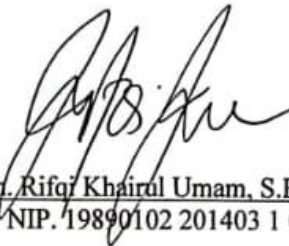
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi/laporan intership saudara Dhika Liesna Zulaikah NIM: 19.52.11.178 yang berjudul :  
"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KANTOR POS CABANG SOLO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI"

Sudah dapat dimunaqosahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah. Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqosahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.  
Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Sukoharjo, 28 Februari 2023  
Dosen Pembimbing Skripsi



Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M.  
NIP. 19890102 201403 1 002

**PENGESAHAN**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. KANTOR POS CABANG SOLO DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Oleh:

**DHIKA LIESNA ZULAIKAH**  
NIM. 19.52.11.178

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah  
pada hari Kamis tanggal 06 April 2023 M / 15 Ramadhan 1444 H dan dinyatakan  
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang)  
Asep Maulana Rohimat, S.H.I., M.S.I., CCC.  
NIP. 19870307 201903 1 008

Penguji II  
Dr. Awan Kostrad Diharto, S.E., M.Ag.  
NIP. 19651225 200003 1 001

Penguji III  
Drs. Azis Slamet Wiyono, M.M.  
NIP. 19590812 198603 1 002



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta



  
Dr. M. Rahmawan Arifin, M.Si  
NIP. 19720304 200112 1 004

## MOTTO

\*\*\*

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyirah: 6)

*“Only you can change your life. Nobody else can do it for you”*

Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun ga ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

\*\*\*

## **PERSEMBAHAN**

Yang Utama dari SegalaNya

Sujud syukur saya ucapkan kepada Allah SWT. karena telah memberikan cinta dan kasih serta rahmatNya dalam memberikan kelancaran serta kemudahan sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan baik.

Saya Persembahkan Skripsi Ini Untuk Orang yang Saya Cintai dan Sayangi

Bapak, Ibu, dan Keluarga Terkasih

Bapak Ibu saya, Senen Haryanto dan Tiari, serta kakak saya Bennie Subanto Agus Ardiyono, Amd.Pel dan Darul Amal Sholihah, S.P.W.K, serta Abi Dwiyatno, Umi Daryanti, Dikri Sirotulmustaqim, Aqshalif Abrisammannaf Subanto terima kasih atas dukungan dan kepercayaan yang selalu kalian berikan. Terima kasih atas semua cinta dan kasih sayang yang kalian berikan kepada saya. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa untuk kalian sebagai wujud rasa terima kasih atas segala pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan dan mendapat gelar sarjana ini.

Dosen Pembimbing Tugas Akhir Saya

Bapak Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M, selaku dosen pembimbing tugas akhir saya. Terima kasih banyak atas arahan, bantuan, nasehat, serta bimbingan yang Bapak berikan. Tidak akan pernah saya lupakan segala jasa yang Bapak berikan selama ini.



### Sahabat dan Teman-Teman

Terima kasih banyak teman-teman Manajemen Bisnis Syariah kelas D dan E angkatan 2019 untuk segala kenangan dan semangatnya dan sahabat-sahabatku Fira, Fitri, Aden, Isna, Septiara, Ira, Shafina, Sarah, Eta, Fadiah, Rara, Hastin, Charyah, Ristawati serta teman-teman KKN Kel. 181 Desa Dukuh tahun 2022 yang senantiasa memberikan dukungan serta support yang selalu kalian berikan selama saya mengerjakan tugas akhir skripsi ini.

Almamaterku tercinta Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Semua yang turut berpartisipasi dalam selesainya tugas akhir ini dan tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya ucapkan terima kasih.

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kantor Pos Cabang Solo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. H. Khairul Imam, S.H.I, M.S.I selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Zakky Fahma Auliya, S.E., M.M. selaku Koordinator Progam Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

5. Arif Muanas, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
6. Moh. Rifqi Khairul Umam, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
8. Bapak Aditya Putra Ganda selaku staff SDM & Dukum di PT. Kantor Pos Cabang Solo yang telah memberi izin dan membantu dalam proses penggalian data penelitian di PT. Kantor Pos Cabang Solo.
9. Bapak Senen Haryanto, Ibu Tiari, serta saudaraku Bennie Subanto Agus Ardiyono, Amd. Pel dan Darul Amal Sholihah, S.P.W.K, serta Abi Dwiyatno, Umi Daryanti, Dikri Sirotulmustaqim, Aqshalif Abrisammannaf Subanto dan keluarga besarku, terimakasih atas do'a, cinta dan pengorbanan yang tak pernah ada habisnya, kasih sayangmu tak akan pernah kulupakan.
10. Sahabat-sahabatku Fira, Fitri, Aden, Isna, Septiara, Ira, Shafina, Sarah, Eta, Fadiah, Rara, Hastin, Chariyah, Ristawati serta teman-teman Manajemen Bisnis Syariah kelas D dan E angkatan 2019 dan teman-teman KKN Kel. 181 Desa Dukuh tahun 2022 yang telah memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis selama penulis menempuh studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Mas Said Surakarta.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya do'a serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Sukoharjo, 28 Februari 2023

Penulis

Dhika Liesna Zulaikah

NIM. 19.5.11.178

## **ABSTRACT**

*Increasing employee performance is a company's obligation to ensure the continuity of its business, because increasing employee work ethics can help companies achieve company goals. With a high level of employee work, it can create great opportunities for companies to expand their marketing network and be able to reduce increasing turnover rates, namely the departure of employees from the company. This study aims to examine the effect of work motivation on job satisfaction, the effect of work motivation on employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance, and motivation on employee performance mediated by job satisfaction. This research was conducted at PT. Solo Branch Post Office with a population of 146 people, research took 107 as samples. This research method uses quantitative methods using casual (causal effect) and primary data types. Data collection techniques by distributing questionnaires. Data analysis techniques using IBM SPSS Statistics 23. while data analysis using multiple regression analysis and path analysis. The result of this study are (1) work motivation has a significant effect on job satisfaction, (2) work motivation has a significant effect on employee performance, (3) job satisfaction has a significant effect on employee performance, (4) job satisfaction mediates the relationship between work motivation and employee performance. The result of his study can be input for PT. Solo Branch post Office as material for consideration to employee performance.*

***Keyword : Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction***

## ABSTRAK

Meningkatnya kinerja karyawan merupakan kewajiban suatu perusahaan guna menjamin keberlangsungan usahanya tersebut, karena meningkatnya etos kerja karyawan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan tingkat kerja karyawan yang tinggi mampu membuat peluang yang besar bagi perusahaan untuk memperluas jaringan pemasaran dan mampu mengurangi meningkatnya tingkat *turnover*, yaitu keluarnya karyawan dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Kantor Pos Cabang Solo dengan jumlah populasi 146 orang, peneliti mengambil 107 sebagai sampel. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kausal (*causal effect*) dan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data menggunakan IBM SPSS *Statistics 23*. Sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan path analysis. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, (4) Kepuasan Kerja memediasi hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Kantor Pos Cabang Solo sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja**



	2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan .....	15
	2.1.2 Motivasi Kerja.....	16
	2.1.2.1 Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja	18
	2.1.2.2 Peran Penting Motivasi Kerja .....	19
	2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja .....	19
	2.1.3 Kepuasan Kerja .....	20
	2.1.3.1 Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja	
	.....	22
	2.1.3.2 Peran Penting Kepuasan Kerja.....	24
	2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	24
2.2	<i>Path Goal Theory</i> dan Teori Atribusi atau <i>Atribution Theory</i>	25
	2.2.1 <i>Path Goal Theory</i> .....	25
	2.2.2 Teori Atribusi atau <i>Atribution Theory</i> .....	26
2.3	Penelitian Yang Relevan .....	27
2.4	Kerangka Penelitian .....	32
2.5	Hipotesis.....	33
	2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .	33
	2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	
	.....	34
	2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	
	.....	36
	2.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	
	Dimediasi Kepuasan Kerja.....	37
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b> .....	39
	3.1 Jenis Penelitian.....	39
	3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
	3.3 Populasi dan Sampel .....	40
	3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	41
	3.5 Variabel Penelitian .....	41
	3.6 Definisi Operasional Variabel.....	43
	3.7 Teknik Pengumpulan Data .....	44
	3.7.1 Kuesioner .....	44



	3.7.2	Penelitian Kepustakaan .....	45
3.8		Instrumen Penelitian.....	45
	3.8.1	Uji Validitas .....	45
	3.8.2	Uji Reliabilitas.....	47
3.9		Teknik Analisis Data.....	47
	3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	48
	3.9.2	Uji Asumsi Klasik .....	49
	3.9.3	Uji Ketepatan Model .....	50
		1. Uji Simultan (Uji F) .....	50
		2. Uji Parsial (Uji t).....	51
		3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
	3.9.4	Uji Analisis Jalur (Path Analysis) .....	51
	3.9.5	Uji Mediasi (Sobel Test) .....	52
BAB IV		HASIL DAN PEMBAHASAN.....	55
	4.1	Gambaran Umum Penelitian .....	55
		4.1.1 Analisis Deskriptif Responden.....	56
		4.1.2 Analisis Jawaban Responden .....	59
	4.2	Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	64
		4.2.1 Uji Instrumen Penelitian.....	64
		4.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	67
		4.2.3 Uji Analisis Linier Berganda.....	68
		4.2.4 Analisis Regresi dan Uji Hipotesis.....	71
		4.2.5 Analisis Jalur (Path Analysis) .....	80
		4.2.6 Uji Mediasi ( <i>Sobel Test</i> ).....	82
		4.2.7 Analisis Pembahasan.....	84
BAB V		PENUTUP.....	89
	5.1	Kesimpulan.....	89
	5.2	Keterbatasan Penelitian .....	89
	5.3	Saran.....	90
		DAFTAR PUSTAKA .....	91
		LAMPIRAN.....	97

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Relevan.....	28
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.2. Instrumen Skala Likert.....	45
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	58
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	59
Tabel 4.6. Hasil Interpretasi Rata-rata Responden.....	60
Tabel 4.7. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja .....	60
Tabel 4.8. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan .....	62
Tabel 4.9. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	63
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	65
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	65
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	66
Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas .....	66
Tabel 4.14. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov .....	67
Tabel 4.15. Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan 1 .....	68
Tabel 4.16. Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan 2 .....	69
Tabel 4.17. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1 .....	70
Tabel 4.18. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2 .....	70

Tabel 4.19. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Persamaan 1 .....	71
Tabel 4.20. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Persamaan 2 .....	71
Tabel 4.21. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan 1 .....	72
Tabel 4.22. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan 2 .....	73
Tabel 4.23. Hasil Analisis Regresi I .....	74
Tabel 4.24. Hasil Analisis Regresi I .....	74
Tabel 4.25. Hasil Analisis Regresi II .....	75
Tabel 4.26. Hasil Analisis Regresi II .....	76
Tabel 4.27. Hasil Uji t Parsial I .....	77
Tabel 4.28. Hasil Uji t Parsial II .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berpikir.....	32
Gambar 2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	34
Gambar 2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	35
Gambar 2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	37
Gambar 2.5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja.....	37
Gambar 4.1. Model Analisis Jalur .....	80

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian .....	97
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian.....	98
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 4. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian .....	103
Lampiran 5. Hasil Data Kuesioner .....	104
Lampiran 6. Hasil Uji Analisis .....	113
Lampiran 7. Daftar Riwayat Hidup.....	120

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi atau bisnis perlu memiliki alat yang kuat untuk bersaing di dunia bisnis. Sumber daya yang kuat harus dimanfaatkan secara bersamaan agar dapat bersatu dan menciptakan keharmonisan. Oleh karena itu, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memastikan bahwa bisnis membentuk sinergi yang baik yang memungkinkannya menghasilkan keuntungan (Arianty, Happy, Lubis & Siswadi, 2016).

Organisasi atau bisnis perlu memiliki sumber daya yang kuat untuk bersaing di dunia komersial. Sumber daya yang kuat harus dimanfaatkan secara bersamaan agar dapat bersatu dan menciptakan sinergi. Oleh karena itu, sangat penting bagi sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaannya dengan baik agar perusahaan berhasil dan menguntungkan. (Arianty, Happy, Lubis & Siswadi, 2016)

Sumber daya manusia akan menggerakkan semua operasi bisnis. Kuantitas maupun kualitas sumber daya manusia yang dimiliki juga perlu diperhatikan ketika menilai bantuan sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan, dengan adanya kinerja yang memadai dan bagus maka dapat mengembangkan kemampuan karyawan yang ada di perusahaan tersebut (Hanafi dan Cory,2017). Kualitas sumber daya manusia yang tersedia juga harus sesuai dengan klasifikasi yang ditetapkan. Agar seluruh kekayaannya

dikelola oleh tenaga-tenaga terampil yang mampu mencapai derajat kesejahteraan yang diinginkan.

Pengelolaan kegiatan organisasi dan tugas operasional berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengorganisasian, staf, aktivasi, perencanaan, memperoleh, kompensasi, mengintegrasikan, memelihara, dan memisahkan pegawai agar tujuan perusahaan tercapai. Penanggung jawab tugas ini adalah manajer sumber daya manusia, yang menerima izin untuk mengawasi karyawan dari manajer umum. (Hanafi dan Cory,2017).

Supaya tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai maka seorang pemimpin diharuskan dapat melakukan pengoptimalan pada semua kinerja pada setiap komponen yang memiliki hubungan, salah satunya adalah karyawan. Pengoptimalan kinerja dari karyawan dapat dilakukan seorang pemimpin dengan memberikan motivasi terhadap karyawan tersebut. Faktor motivasi dan faktor kepuasan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan (Wright & Morrison, 1994) memiliki pengertian terhadap motivasi menjadi suatu kecondongan yang membawa diri pada kegiatan yang memiliki tujuan. Apabila perilaku tersebut menghasilkan hasil (target), motivasi tersebut akan tercapai sasaran atau tujuan yang paling besar yang menyebabkan berbagai tugas dapat dilaksanakan seefektif mungkin, sehingga tercapai efektifitas kerja, Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil akhir dari pemikiran dan tenaga seorang karyawan yang dimasukkan ke dalam pekerjaannya, hal itu dapat diukur, dilihat, dan dihitung. Namun, dalam beberapa hal, hasil pemikiran dan usaha tidak dapat

diukur, di lihat, atau dihitung, seperti pemecahan masalah, penemuan barang atau jasa baru, atau penemuan metode kerja yang lebih efektif.

Kinerja adalah perilaku organisasi yang memiliki hubungan langsung dengan penciptaan produk atau penyediaan layanan. Kinerja sering disamakan dengan penyelesaian tugas, dengan kata tugas itu sendiri berasal dari ide tugas yang harus dilakukan karyawan (Gibson, 1997).

(Gibson, 1997) Kinerja digambarkan menjadi suatu hasil dari jerih payah yang dilakukan dalam kaitannya terhadap cita-cita perusahaan contohnya efisiensi, standar kualitas, serta bentuk efektivitas yang lain. Kinerja mengukur seberapa efektif dan tepat seseorang memenuhi persyaratan kerja.

Mengingat pentingnya masalah kinerja tersebut di atas, terlihat dari pengamatan penulis di PT. Kantor Pos Cabang Solo bahwa terdapat beberapa permasalahan faktual terkait dengan kinerja pegawai, seperti Kinerja pegawai belum efektif karena hal-hal sebagai berikut: 1) Tidak semua pegawai mampu melaksanakan tugas yang ditentukan dengan baik; 2) Pekerjaan karyawan tidak selesai tepat waktu, yang berdampak negatif terhadap kinerja mereka; 3) Berbagai tingkat kepuasan kerja dan motivasi karyawan berdampak pada beberapa kinerja karyawan.

Pemimpin perusahaan perlu fokus pada berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja mengingat masalah kinerja yang disebutkan di atas. Unsur-unsur yang, secara teoritis, mempengaruhi kinerja. Berikut faktor kinerja yang dikemukakan oleh (Darmadi, 2018) yaitu: 1) Faktor individu (*personal factor*) antara lain meliputi pengetahuan, dorongan, dan



komitmen. 2) Standar bimbingan dan dukungan yang ditawarkan oleh manajer, atau pemimpin kelompok merupakan faktor dalam kepemimpinan. 3) Faktor tim dan faktor kelompok/kolega berdampak pada seberapa baik rekan kerja saling membantu. 4) Faktor sistem (*system factor*) yang berhubungan dengan fasilitas organisasi dan sistem serta metode kerja saat ini. 5) Tekanan serta perubahan lingkungan, mencakup internal ataupun eksternal, membentuk faktor-faktor situasional (*contextual/situational factors*).

(Amstrong dan Baron, 1998) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Faktor individu, yang meliputi motivasi dan komitmen serta tingkat kemampuan dan kompetensi.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas motivasi, dukungan, dan bimbingan dari manajer serta team leader.
3. *Team Factors*, dibuktikan dengan kualitas motivasi dari rekan kerja.
4. Adanya sistem dan fasilitas kerja organisasi berfungsi sebagai tanda faktor sistem.
5. Konteks situasional, yang ditunjukkan dengan tekanan dan perubahan yang kuat terhadap lingkungan internal dan eksternal.

Berbagai faktor yang dapat memberikan pengaruh motivasi kerja berdasarkan (Rizky Khairani et al., 2016) terdiri atas:

1. Pencapaian (Prestasi)
2. Identifikasi
3. Pekerjaan yang sebenarnya (Pekerjaan itu sendiri)

#### 4. Tugas

#### 5. Periklanan (Kemajuan)

Menurut Herzberg dalam (Lantara, 2019), teori motivasi dua faktor, yang terdiri dari variabel yang memuaskan kebutuhan orang dan variabel yang tidak memuaskan (*dissatisfiers*). Menurut perspektif yang berbeda, kedua unsur dalam teori motivasi Herzberg adalah adanya dua kelompok kondisi yang berbeda. *Hygiene-motivator* adalah kondisi pertama dimana individu merasa sehat, dan faktor ekstrinsik dan intrinsik adalah yang kedua (ekstrinsik-intrinsik).

Menurut (Robbins, 2006) dalam (Lantara, 2019), “sikap umum seorang karyawan terhadap tugasnya” inilah yang dimaksud dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan bahwa harapan seseorang dan manfaat yang diterima dari pekerjaan itu sejalan. Apakah seorang karyawan puas atau tidak tergantung pada seberapa baik mereka memenuhi harapan. Karyawan akan menjadi tidak bahagia apabila yang diterima tidak sesuai terhadap harapan mereka. Rekan kerja, jenis pekerjaan, tunjangan, keamanan kerja, perlakuan adil, kesempatan untuk menambah ide, gaji, dan kesempatan pengembangan adalah semua elemen yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

“Hubungan motivasi dengan kepuasan kerja merupakan dorongan yang mendapat usaha untuk melakukan atau memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan yang disebut motivasi”, menurut Ukas (2006) dalam (Lantara, 2019). Hal ini didukung oleh penelitian Emilia Rosyana Putri (2001) tentang pengaruh faktor motivasi terhadap kinerja karyawan yang dipublikasikan dalam (Lantara, 2019). Penelitian menggunakan analisis regresi berganda sebagai analisis penelitian yang

digunakan. Pada penelitian ini memakai program IBM SPSS *Statistics* 23. Temuan studi ini adalah bahwa elemen motivasi seperti keamanan kerja, hubungan interpersonal, lingkungan kerja, serta gaji memiliki dampak yang menguntungkan pada produktivitas pekerja. Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang menonjol, menurut Purnomo (2008) dalam (Lantara, 2019) dalam penelitiannya tentang kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan yang berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pekerja memainkan peran pendukung dalam pencapaian tujuan. Motivasi perlu dibangkitkan, khususnya motivasi internal dan eksternal dalam hal ini, agar dapat mendorong berkembangnya sikap positif yang akan memotivasi pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan adalah sikap yang menunjukkan bahwa keinginan dan hasil sesuai, motivasi adalah dorongan, usaha, dan keinginan yang dimiliki individu yang akan memandu perilaku untuk bekerja dengan baik.

Menurut temuan penelitian sebelumnya (Pariyanti et al., 2019), kepuasan kerja karyawan PT Federal International Finance dipengaruhi oleh motivasi kerja. Menurut penelitian Hanafi dan Yohana tahun 2017 faktor motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Temuan studi dalam karyawan di PT. Telkom Access Medan oleh Rizkayani (2017) menunjukkan hubungan langsung dan substansial diantara motivasi dan kinerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lusri dan Siagian (2017) menemukan hubungan yang menguntungkan antara motivasi kerja dengan produktivitas PT. Karyawan Borwita Citra Prima Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan hubungan secara langsung yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja (Rizkayani, 2017). Kinerja pekerja secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, menurut penelitian lain (Murti & Srimulyani, 2013).

Temuan penelitian (Rizkayani, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukanlah variabel intervening yang dikenal juga dampak motivasi kepada kinerja bersifat langsung maupun tidak dipengaruhi dari kepuasan kerja. Akibatnya, kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai faktor yang mempengaruhi. Bertentangan dengan temuan penelitian (Hanafi & Yohana, 2017), menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan dapat diperantarai oleh kepuasan kerja yang signifikan.

Mengingat latar belakang informasi yang diberikan di atas, peneliti termotivasi melaksanakan penelitian supaya dapat mengetahui hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Menurut uraian latar belakang masalah, sehingga identifikasi masalah yang ada, antara lain:

1. Rendahnya motivasi kerja mengakibatkan rendahnya tingkat kepuasan kerja pegawai, sesuai dengan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan.
2. Dikhawatirkan motivasi kerja yang rendah akan menurunkan produktivitas pegawai.

3. Dikhawatirkan pekerja yang tidak puas terhadap pekerjaan tidak akan mampu menghasilkan hasil kerja yang prima.
4. Ada kekhawatiran bahwa motivasi dan kinerja kerja yang buruk akan menghalangi karyawan untuk merasa puas dalam pekerjaannya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Menurut uraian di atas, penelitian ini menggunakan rumusan masalah yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Menurut rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo.

3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo.
4. Untuk menganalisis kepuasan kerja dalam memediasi hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disebutkan, selanjutnya penulis memberi batasan faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo yaitu kepuasan kerja serta motivasi kerja. Kepuasan kerja akan menjadi variabel yang menjadi perantara hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan adalah :

#### **1. Manfaat potensial**

Studi ini mampu menawarkan saran untuk mengembangkan wawasan baru di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai mediator motivasi kerja.

#### **2. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah dan

diinginkan mampu menjadi rujukan atau saran untuk perusahaan dalam mempengaruhi motivasi kerja pada kinerja karyawan.

## **1.7 Jadwal Penelitian**

*Terlampir*

## **1.8 Sistematika Penulisan**

Sistem penulisan memuat gambaran umum dari setiap bab serta garis besar dari penelitian yang dilakukan supaya dapat dikembangkan agar dapat memberikan perkiraan yang tepat dan komprehensif terkait penelitian ini, antara lain:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, jadwal penelitian juga sistematika penulisan.

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Berisi landasan teori, hasil penelitian yang sesuai, hipotesis serta kerangka berfikir.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Berisi uraian jenis variabel yang digunakan, tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

#### BAB IV PENELITIAN

Berisi uraian dan penjelasan tentang deskripsi umum objek penelitian berupa paparan data informasi tentang lokasi objek penelitian, analisis data, serta hasil temuan penelitian.

#### BAB V PENUTUP

Penulis mengemukakan kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan sumbangan pemikiran penulis yang berkaitan dengan penelitian ini.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja masing-masing individu memiliki perbedaan terhadap yang lainnya tergantung pada tingkat kecil besarnya motivasi, keterampilan, dan pengetahuan yang ada pada masing-masing individu.

Kinerja, sebagaimana didefinisikan oleh (Ainanur & Tirtayasa, 2018), yaitu hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh individu ataupun kelompok individu pada organisasi, yang memuat kualitatif ataupun kuantitatif, disesuaikan terhadap masing-masing wewenang dan tanggung jawab, supaya dapat mencapai tujuan organisasi yang berkepentingan yang benar secara moral dan etika sebagai hukum yang dapat diterima.

Kinerja karyawan didefinisikan oleh Faustino Cardosa Gomes menjadi sebuah pernyataan contohnya efisiensi, output, dan kemandirian yang sering dikaitkan dengan produktivitas. Selain itu, menurut penelitian oleh (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) dan (Adawiyah, 2020), pengertian kinerja pegawai (prestasi kerja) yaitu suatu hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang diselesaikan dari karyawan selama melakukan pekerjaannya yang disesuaikan terhadap tugas-tugas yang diembannya.

Kinerja berdasarkan Byars dan Rue adalah derajat organisasi tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Kinerja menurut kajian Daryanto (2017) dalam (Adawiyah, 2020) adalah kemauan individu atau kelompok individu untuk

melaksanakan tugas atau meningkatkan hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut penelitian (Moeheriono, 2010) dalam (Adawiyah, 2020), Kinerja adalah

suatu gambaran progress dari suatu kegiatan, kebijakan, atau program, yang telah dikerjakan supaya dapat merealisasikan sasaran, tujuan, dan misi dari organisasi yang ada dalam perencanaan strategis organisasi. Jika seseorang atau sekelompok pegawai telah memenuhi standar tolok ukur keberhasilan organisasi, maka kinerja dapat diketahui dan dievaluasi.

Menurut pendapat para ahli tersebut di atas, disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja pegawai secara kuantitas ataupun kualitasnya dalam jangka waktu yang telah ditentukan selama mereka melakukan pekerjaannya disesuaikan dengan tanggung jawab yang ditugaskan kepada mereka.

#### **2.1.1.1 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja termasuk ke dalam pencapaian atau hasil pekerjaan yang berdampak pada kegiatan operasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan.

Dua variabel yang disebutkan oleh (Gibson, 1997) yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Karakteristik pribadi, termasuk kemampuan, keterampilan, riwayat keluarga, riwayat pekerjaan, status sosial, dan demografi seseorang.
2. Variabel psikologis, meliputi keyakinan, perilaku, sikap, dan sifat seperti motivasi dan kepribadian.

Berikut adalah unsur-unsur yang mempengaruhi keberhasilan setiap pekerja, seperti yang dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) dalam Akbar (2018):

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keterkaitan mereka dengan organisasi
5. Adanya pekerjaan yang mereka lakukan

Berdasarkan uraian dari para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mewujudkan harapan dan tujuan perusahaan, peningkatan kinerja karyawan sebenarnya membutuhkan masukan dari berbagai faktor yang bersumber dari diri individu itu sendiri ataupun bersumber dari perusahaan atau pimpinan.

#### **2.1.1.2 Peran Penting Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan salah satu faktor keberhasilan usaha, maka kinerja menjadi hal yang penting bagi suatu perusahaan. Akibatnya, bisnis harus melakukan tinjauan kinerja yang berguna untuk menilai pekerjaan pekerja.

*Actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja merupakan suatu prestasi yang dapat didapatkan oleh seseorang. Ketika karyawan yang telah melakukan tujuannya terhadap tanggung jawab yang telah diamanahkan dengan sesuai serta mampu membawa dengan baik dari segi kuantitas ataupun kualitas yang sudah disesuaikan bersama yaitu suatu pengertian kinerja dalam pengertian umum.

Hal yang diharapkan oleh pihak perusahaan maupun para karyawan adalah peningkatan kinerja. Bisnis dan karyawan sama-sama ingin tampil lebih baik. Kinerja karyawan yang baik sangat diinginkan oleh pemberi kerja guna mendongkrak produktivitas dan pendapatan. Karyawan, yang mana juga, termotivasi supaya mendapatkan kesempatan untuk kemajuan karir. Kinerja karyawan memiliki tujuan yang secara umum disebut supaya mampu meningkatkan produktivitas. Oleh sebab hal tersebut, untuk melakukan perbaikan pada sistem kerja maka masing-masing bagian dari bisnis akan memberi suatu kontribusi. Utamanya untuk saat ini diperlukan sistem manajemen kinerja yang kuat (Silaen, 2021).

Menurut pandangan para ahli yang telah disebutkan, perlu diartikan bahwa supaya dapat merealisasikan kepentingan bersama harus mengadaakan pencapaian hasil pada seluruh karyawan sangat diperlukan kinerja.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat disebut sebagai pencapaian atau hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode waktu tertentu sambil melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Robbins, 2006) dalam (Silaen, 2021), dalam memberikan penilaian kinerja karyawan maka terdapat enam indikator antara lain :

1. Keunggulan pengerjaan. Ukuran kualitas kerja adalah penyelesaian tugas, kemampuan serta keterampilan karyawan, serta pandangan karyawan kepada kualitas pekerjaan yang dilakukan.

2. Volume kerja. Kuantitas yang dihasilkan dapat dinyatakan sebagai jumlah unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Tepat waktu. Maksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain sambil menyelesaikan tugas tepat waktu.
4. Efektifitas. Dengan memanfaatkan sebaik mungkin sumber daya organisasi yang sudah tersedia (energi, uang, bahan baku), hasil setiap unit dalam hal penggunaan sumber daya dapat ditingkatkan.
5. Komitmen. Komitmen adalah sejauh mana seorang individu dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi atau perusahaan.

Kinerja pegawai dapat dinilai menggunakan lima dimensi yang dipelajari dan ditemukan oleh (Foster, 2014) yaitu: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kerjasama.

Menurut pandangan para ahli tersebut di atas, ditarik kesimpulan bahwa kinerja dapat dinilai dengan menggunakan indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan akibat, serta kualitas (*quality*), kuantitas (*quantity*), waktu, biaya-pengurangan, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Bisakah pekerja dimintai pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan kepadanya?.

### **2.1.2 Motivasi Kerja**

Penyebab atau dorongan untuk mengambil tindakan dikenal sebagai motivasi. Penyebabnya bisa berasal dari dalam maupun dari luar. Intinya, motivasi datang dari dalam, faktor eksternal hanya bertindak sebagai katalis untuk munculnya motivasi ini.

Menurut (Wibowo,2014) dalam (Theodora, 2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan penggerak sejumlah proses dalam perilaku manusia yang membantu manusia mencapai tujuannya. Sedangkan komponen motivasi meliputi aspek mencipta, memimpin, memelihara, menunjukkan intensitas, konsisten, dan memiliki tujuan.

Motif merupakan kata dasar dari motivasi yang mengacu pada sesuatu yang menginisiasi seseorang yang berasal dari dalam supaya dapat melakukan suatu tindakan atau perilaku. (Notoatmodjo, 2014) dalam (Silaen, 2021) juga menjelaskan bahwa dalam pekerjaan, motivasi bekerja termasuk ke dalam sebuah istilah yang dapat dimanfaatkan pada bidang perilaku keorganisasian (*Organizational Behavior = OB*), dengan tujuan dapat menjelaskan berbagai kekuatan yang ada dalam diri seseorang individu, sehingga dapat menyebabkan tampaknya arah, tingkat, serta ketekunan upaya yang dilakukan untuk bekerja.

Menurut (Siswanto, 2005) dalam (Silaen, 2021), Motivasi adalah keadaan mental dan sikap mental manusia yang memberikan energi untuk mendorong tindakan (gerakan) dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah pemenuhan tuntutan atau penyelesaian ketidakseimbangan.

Menurut (Notoatmodjo,2014) dalam (Silaen, 2021) Dua Variabel Herzberg Menurut teori motivasi, kondisi intrinsik yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan adalah faktor penyebab kepuasan (*satisfiers*), sedangkan kondisi intrinsik yang mendorong ketidakpuasan (*dissatisfiers*) disebut juga sebagai faktor *higiene*, dan ini berkaitan dengan faktor kebutuhan pemeliharaan

atau pemeliharaan, yaitu motivasi internal untuk sukses yang berasal dari sumber eksternal, seperti pemberi kerja (kondisi ekstrinsik).

Berdasarkan sudut pandang berbagai ahli yang telah diuraikan disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan dimana seseorang secara internal atau eksternal terdorong untuk mau melakukan atau melakukan suatu kegiatan guna mencapai suatu tujuan. Sebagian besar kualitas perilaku seseorang di tempat kerja akan bergantung pada seberapa termotivasi mereka.

#### **2.1.2.1 Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi ialah faktor kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, maka motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi sebuah perusahaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan moral karyawan, bisnis harus menawarkan insentif berbasis kinerja.

(Silaen, 2021) mengklaim bahwa keadaan internal seseorang dapat memiliki efek motivasi sebagai berikut:

1. Keinginan untuk bertahan hidup.
2. Kebutuhan untuk memiliki sesuatu.
3. Kerinduan akan pengakuan.
4. Kerinduan akan dominasi.

Berikut adalah beberapa elemen yang diklaim (Rizky Khairani et al., 2016) mempengaruhi motivasi kerja:

1. Prestasi (*Achievment*)
2. Penghargaan (*Recognition*)
3. Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*)
4. Tanggungjawab (*Responsibility*)
5. Kenaikan pangkat (*Advancement*)

#### **2.1.2.2 Peran Penting Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dari perusahaan sangat perlu supaya dapat menanamkan motivasi terhadap para pekerja, meningkatkan disiplin kerja karyawan, dan menghasilkan kinerja yang unggul bagi perusahaan. Tingkat motivasi seseorang akan sangat mempengaruhi kualitas tingkah laku yang diperlihatkannya.

Organisasi harus memberikan motivasi agar pekerja dapat mempertahankan pekerjaannya dengan baik dan secara konsisten memberikan upaya terbaiknya kepada organisasi. Setiap pemimpin bisnis bertanggung jawab untuk menginspirasi setiap bawahannya untuk mencapai potensi penuh mereka. Karyawan memainkan berbagai peran dalam meningkatkan fungsi manajemen.

#### **2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bekerja keras dan produktif yang disesuaikan dengan tanggung jawab dan tugas yang dibebankan kepadanya.

Selain itu menurut (Mangkunegara, 2013) dalam (Lusri & Siagian, 2017) motivasi kerja memiliki indikator, antara lain:



1. Bekerja keras
2. Fokus pada masa depan
3. Pekerjaan luar biasa
4. Fokus pada tujuan dan tugas
5. Ketahanan
6. Manajemen waktu
7. Rekan kerja
8. Upaya untuk maju

Menurut (Ivancevich et al., 2009) indikator dalam motivasi yang digunakan antara lain:

1. Kebutuhan Rasa Aman
2. Kebutuhan Aktualisasi Diri
3. Kebutuhan Fisiologis
4. Kebutuhan Sosial
5. Kebutuhan Penghargaan

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja memiliki dampak positif pada kesuksesan karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan dengan demikian dapat diukur dengan seberapa menyenangkan atau tidak menyenangkan tugas mereka untuk dilakukan. Dapat dikatakan bahwa tugas yang menyenangkan untuk dikerjakan membuat karyawan senang. Di sisi lain, jika suatu tugas tidak menyenangkan bagi karyawan untuk dilakukan, ketidakpuasan akan terjadi.

Kepuasan kerja didefinisikan menurut (Suparyadi, 2015) dalam (Lusri & Siagan, 2017) sebagai “suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya”.

Menurut (Robbins, 1996) dan (Murti & Srimulyani, 2013) kebahagiaan kerja mengarah terhadap seluruh sikap seseorang kepada pekerjaannya dan ketidaksesuaian antara jumlah kompensasi yang sebenarnya mereka terima serta jumlah yang seharusnya mereka terima menurut mereka.

Pengertian kepuasan kerja diberikan oleh (Koesmono, 2005) dalam (Murti & Srimulyani, 2013) adalah penilaian tentang seberapa baik perasaan atau perilaku individu terhadap pekerjaannya sehubungan dengan tempat kerja, sifat pekerjaan, gaji, hubungan antar rekan kerja, dinamika sosial di tempat kerja, dan aspek lainnya.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut di atas perlu ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja yaitu timbulnya suatu rasa senang, bangga, pengakuan serta perhatian dari atasan, serta diberi perlakuan secara adil. Hal ini disebabkan karena pekerjaan mampu memberikan hasil yaitu hal-hal yang mempengaruhi hasil kerja, mendorong produktivitas karyawan, dan respons emosional karyawan terhadap keadaan terkait pekerjaan dipengaruhi terhadap suatu capaian hasil kerja yang mampu memuaskan keinginan, kebutuhan, serta ambisinya sendiri. .

### **2.1.3.1 Faktor-faktor Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Dengan sikap umum karyawan terhadap tempat kerja mereka, semangat kerja yang baik akan dimiliki oleh karyawan yang memiliki kepuasan. Semangat mencerminkan seberapa banyak individu percaya bahwa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan mereka.

Berikut adalah beberapa aspek yang terkait dengan berbagai faktor yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, berdasarkan (Robbins, 1996) dalam (Murti & Srimulyani, 2013) :

1. Gaji, atau jumlah uang yang diterima pekerja sebagai imbalan atas pelaksanaan pekerjaan, dan apakah wajar dan sesuai dengan kebutuhan.
2. Pekerjaan yang sebenarnya dilakukan oleh karyawan, khususnya isinya dan apakah mengandung unsur yang memuaskan.
3. Rekan kerja, khususnya teman yang terus-menerus terlibat dengan seseorang saat melakukan pekerjaan, bisa sangat menyenangkan ataupun sebaliknya.
4. Atasan adalah seseorang yang seringkali memberikan perintah atau pedoman dalam bertugas. Tindakan atasan mungkin tidak menyenangkan, yang dapat mengurangi kepuasan kerja.
5. Kemajuan, khususnya kesempatan pekerja dapat maju melalui promosi. Kepuasan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh apakah mereka merasakan kemungkinan promosi yang kuat atau tidak, serta seberapa transparan prosedur promosi tersebut.
6. Lingkungan nyata dan psikologis di tempat kerja.

Berikut adalah aspek tambahan yang disebutkan oleh (Sutrisno, 2012) dalam (Meidita, 2019) :

1. Faktor Psikologis.

Adalah komponen psikologi karyawan yang memperhitungkan hal-hal seperti minat, kepuasan kerja, disposisi terhadap pekerjaan, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial.

Adalah komponen interaksi sosial online antara bawahan dan pemimpin.

3. Faktor Fisik.

Adalah faktor yang memengaruhi kebugaran fisik seorang karyawan, dan mencakup hal-hal seperti waktu kerja, jenis pekerjaan, dan waktu istirahat yang ditentukan, peralatan, suhu ruang kerja, pencahayaan, aliran udara, keadaan jasmani karyawan, usia, dan lainnya.

4. Faktor Finansial.

Adalah komponen yang mempengaruhi perlindungan terhadap kesejahteraan karyawan, termasuk sistem serta pengupahan, fasilitas, tunjangan, jaminan sosial, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan berbagai ahli tersebut perlu diberi kesimpulan bahwa peningkatan kepuasan kerja sangat membutuhkan dukungan dari beberapa faktor internal karyawan, dan bisnis harus memperhatikan kebutuhan karyawan.

### **2.1.3.2 Peran Penting Kepuasan Kerja**

Manajer organisasi perlu memahami pentingnya kebahagiaan kerja. Tidak peduli seberapa baik rencana organisasi untuk manajemen, pengawasan, dan penelitian, jika karyawannya tidak memiliki antusiasme dan kesenangan dalam pekerjaan mereka, itu tidak akan dapat memberikan hasil sebanyak yang mereka mampu. Manusia harus memenuhi persyaratan, dan kebutuhan tersebut muncul sebagian besar sebagai akibat dari kepentingan individu. Ini adalah salah satu kekuatan pendorong tenaga kerja manusia (Meidita, 2019).

Perusahaan harus mempertimbangkan kepuasan kerja karyawan karena jika tidak terpenuhi akan mengganggu kemampuan karyawan untuk bekerja, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Setiap pemimpin bisnis atau organisasi berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. eksekutif perusahaan perlu memperhatikan masalah ini sebab kepuasan kerja menjadi salah satu elemen motivasi untuk karyawan supaya dapat bekerja lebih baik dan karena itu akan lebih mendukung pertumbuhan bisnis dan produktivitas yang lebih tinggi sebagai cerminan keberhasilan perusahaan (Riduwan, 2015).

### **2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja memiliki banyak indikator yang memiliki peran untuk tolok ukur maupun persyaratan bagi karyawan.

Terdapat sejumlah indikator yang dipakai dengan tujuan mengetahui tingkat kepuasan kerja terhadap karyawan. Sebagai indikator kepuasan kerja menurut (Luthan, 2005) dalam (Riduwan, 2015) yaitu:

1. Gaji/honor
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Pengawasan
4. Kondisi kerja
5. Rekan kerja

Kepuasan kerja diistilahkan menjadi Suatu keadaan emosional positif serta memberikan kesenangan yang dihasilkan berdasarkan nilai dari pengalaman kerja atau pekerjaan yang diukur melalui enam dimensi menurut (Zhu, 2012) antara lain: 1) Kompensasi, 2) Rekan Kerja, 3) Lingkungan Kerja, 4) Pekerjaan Itu Sendiri, 5) Promosi, 6) Diri Organisasi.

Setiap pemimpin bisnis atau organisasi berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Hal ini perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan sebab kepuasan kerja menjadi salah satu unsur yang dapat mendorong karyawan supaya terus meningkatkan prestasi kerja yang secara tidak langsung dapat mendukung pertumbuhan bisnis serta produktivitas yang lebih tinggi untuk representasi keberhasilan perusahaan.

## **2.2 *Path Goal Theory* dan Teori Atribusi atau *Atribution Theory***

### **2.2.1 *Path Goal Theory***

Teori ini diusulkan oleh Locke berdasarkan dasar teori Lewin's (Harsuko, 2011) dalam (Hanafi & Yohana, 2017) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Path-goal theory merupakan

suatu pendekatan yaitu pendekatan kontingensi dilakukan supaya dapat memiliki kepemimpinan yang melaksanakan tanggung jawabnya secara utuh. Salah satunya yaitu memotivasi bawahan serta melakukan klarifikasi atau berbagai macam perilaku yang digunakan dalam penyelesaian penghargaan dan tugas. Teori yang dicetuskan oleh Robert J. House ini dipakai supaya dapat mengetahui keefektifan pemimpin ketika dalam situasi yang berbeda. Teori tersebut dikenal sebagai path-goal dikarenakan diarahkan bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi suatu pandangan dari anggotanya sehingga banyak yang mengatakan bahwa ketika memakai model ini maka seorang pemimpin akan jauh lebih efektif yang disebabkan oleh efek positif yang dihasilkan oleh pemimpin tersebut. Contohnya adalah memotivasi karyawan supaya dapat terus melakukan peningkatan terhadap kinerja yang dilaksanakan. Prinsip dasarnya adalah, tergantung pada tingkat kebutuhan yang terlibat, jika seseorang memandang kinerja tinggi sebagai alat untuk mencapai kebutuhan (tujuan) tertentu, dia akan mengikuti jalan itu (proses memfasilitasi).

### **2.2.2 Teori Atribusi atau *Attribution Theory***

Teori Atribusi atau *Attribution Theory*, menurut As'ad (Harsuko, 2011) dalam (Hanafi & Yohana, 2017) pertama kali yang mengemukakan teori ini adalah Heider (1958), teori atribusi merupakan teori berusaha untuk menerangkan perihal perilaku yang ada pada seseorang. Kami akan menyelidiki bagaimana seseorang menafsirkan keadaan, penyebab, atau asal tindakan yang dilakukan dengan menggunakan teori ini. Mendefinisikan bagaimana perilaku seseorang akan dapat diberikan pengaruh oleh kombinasi dari kekuatan internal dan

eksternal, atau suatu dorongan yang bersumber dari luar maupun dalam diri seseorang secara berurutan.

Menurut (Heider, 1958) dalam (Hanafi, & Yohana, 2017), teori ini dapat memberikan definisi pada kondisi di lingkungan sekitar, sehingga perilaku seseorang pada persepsi sosial atau yang dikenal dengan *situasional attributions* dan *dispositional attributions*. *Dispositional attributions* adalah suatu pemicu dari dalam yang berhubungan dengan fitur kepribadian seseorang, rasa kemampuan, motivasi, dan persepsi diri sebagai sumber tindakan individu. Atribusi situasional, di sisi lain, berkaitan dengan alasan eksternal yang terkait dengan lingkungan eksternal yang mampu memberikan pengaruh terhadap perilaku, seperti nilai sosial, situasi sosial, juga perspektif orang.

### **2.3 Penelitian Yang Relevan**

Penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian ini menjadi pandangan untuk diterapkan sebagai bahan untuk perbandingan dalam penelitian yang akan dibahas. Dalam penelitian ini menguraikan kekurangan maupun kelebihan dalam berbagai penelitian yang telah dilaksanakan. Hal tersebut dilakukan supaya dapat memberikan penguatan terhadap argumentasi. Selanjutnya mampu dijadikan sebagai rujukan untuk penelitian yang dilakukan. Ketika peneliti akan membahas suatu riset yang memiliki korelasi dengan topik yang memiliki hubungan terhadap topik yang dibahas oleh peneliti. Berikut merupakan garis besar yang penulis terangkan tentang penelitian yang telah dilaksanakan, yaitu:



Tabel 2.1 Penelitian Relevan

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Variabel Independen: X : Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan Variabel Intervening: Z : Kepuasan Kerja	Teknik analisis Motivasi kerja, kebahagiaan kerja, dan kinerja karyawan merupakan variabel penelitian yang menjadi sasaran analisis deskriptif dan analisis kuadrat terkecil parsial pada penelitian ini. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Program <i>SmartPLS3</i> .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai; (2) motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai; (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan (4) kepuasan kerja berfungsi menjadi variabel mediasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2.	Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, 2013, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Independen: X: Motivasi Y: Kinerja Pegawai	Dalam penelitian ini, pengujian kualitas, pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi tradisional, dan	Menunjukkan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak

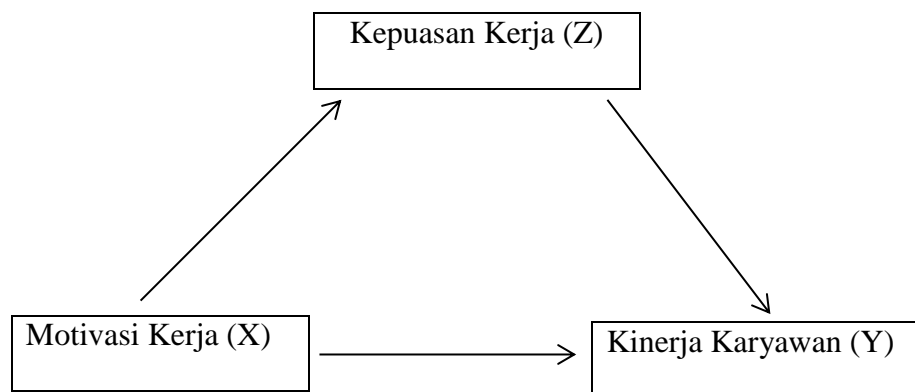
No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
	Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun	Variabel Mediasi: Z: Kepuasan Kerjaa	pengujian hipotesis digunakan sebagai metode analisis data.	memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja yaitu variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.
3.	Bayu Dwilaksono Hanafi, 2017, Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance	Variabel Independen: X1: Motivasi X2:Lingkungan Kerja Variabel Mediasi: Z: Kepuasan Kerja	Penelitian ini memakai metode kuantitatif serta hubungan kausal ( <i>causal effect</i> ). Metode analisis menggunakan statistic inferensial dengan tipe data parametric, dan menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).	Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif serta signifikan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Motivasi

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
				terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan juga.
4.	Eka Pariyanti, Rinnanik, Tri Mardiono, 2019, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Federal International Finance (FIF)	Variabel Independen: X : Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan Variabel Intervening: Z : Kepuasan Kerja	Teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu model regresi linear sederhana dan jalur phat.	Hasil penelitian ini adalah, (1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, (2) Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Pekerjaan Kepuasan, (3) Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, (4) Pekerjaan Peran Kepuasan sebagai Variabel Intervening Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, (5) Motivasi Kerja

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/Analisis Data	Hasil Penelitian
				Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara langsung, namun Motivasi Kerja akan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Kinerja Karyawan jika pertama melewati atau ditambahkan ke Kepuasan Kerja.
5.	Nining Rizkayani, 2017, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Memoderasi Kompensasi dan Dimediasi Kepuasan Kerja	Variabel Independen: X : Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan Variabel Intervening: Z : Kepuasan Kerja Variabel Memoderasi: Kompensasi	Menunggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk penganalisisan data, penulis menggunakan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ) dan analisis regresi bermoderasi ( <i>moderated regression analysis</i> ).	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

## 2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, tinjauan pustaka dan hasil peneliti terdahulu, maka untuk menjelaskan hubungan antara variabel penelitian dapat dijelaskan dengan menggunakan kerangka penelitian, seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

Adapun motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kantor Pos Cabang Solo. Berikut variabel serta parameter yang digunakan untuk mengetahui mengukur seberapa pengaruh terhadap kinerja PT. Kantor Pos Cabang Solo.

1. Motivasi Kerja
  - a. Kebutuhan penghargaan
  - b. Kebutuhan sosial
  - c. Kebutuhan rasa aman
  - d. Kebutuhan fisiologis
  - e. Kebutuhan akan aktualisasi diri
2. Kinerja Karyawan

- a. Kualitas
  - b. Kuantitas
  - c. Kehadiran
  - d. Ketepatan Waktu
  - e. Kerjasama
3. Kepuasan Kerja
- a. Kompensasi
  - b. Rekan Kerja
  - c. Lingkungan Kerja
  - d. Pekerjaan Itu Sendiri
  - e. Promosi
  - f. Diri Organisasi

## **2.5 Hipotesis**

Hipotesis merupakan rumusan masalah penelitian yang telah diartikulasikan sebagai kalimat pernyataan memiliki solusi sementara. Dapat disebut sementara, dikarenakan jawaban yang ditawarkan hanya berlandaskan pada teori yang bersangkutan dan belum berdasarkan data empiris yang dikumpulkan menggunakan pengumpulan data.

Menurut landasan teori serta kerangka penelitian, dalam penelitian ini mengajukan hipotesis yaitu:

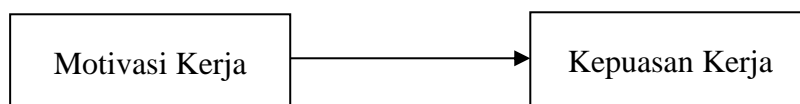
### **2.5.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Seorang karyawan mempunyai motivasi besar untuk bekerja termasuk aset terbesar perusahaan dalam mencapai kebahagiaan kerja karyawan yang tinggi. Ini

adalah standar yang harus dipenuhi oleh bisnis, dan bergantung pada situasi spesifik, bisnis dapat memutuskan cara memotivasi karyawan secara efektif.

Motivasi bertindak sebagai katalis untuk mencapai tujuan, dan ini jarang terjadi dengan sia-sia. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan dan kinerja dapat dikembangkan dengan memahami apa yang mendorong karyawan.

Menurut beberapa penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Pariyanti et al., 2019); (Hanafi & Yohana, 2017); (Rizkayani, 2017); (Garaika, 2020); (Meidita, 2019); (Tanjung, 2020) menjelaskan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan serta positif kepada kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut memiliki perbedaan dari penelitian yang dilaksanakan oleh (Bahri & Nisa, 2017) yang menghasilkan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.



**Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kantor Pos Cabang Solo.

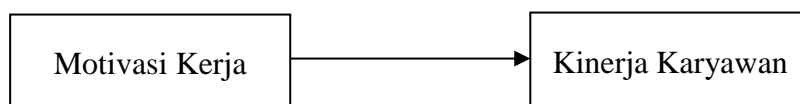
### **2.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dorongan, keinginan, serta kebutuhan supaya dapat berperilaku dalam rangka mencapai persyaratan atau tujuan berfungsi sebagai dasar motivasi karyawan. Hal ini menunjukkan betapa kuatnya keinginan, energi, intensitas, dan kemauan untuk mengalami kemunduran dalam mengejar tujuan. Dalam situasi ini,

kinerja pekerja meningkat dengan meningkatnya motivasi dan semangat dalam bekerja.

Motivasi untuk sukses dan kesuksesan kerja berkorelasi positif. Ini menyiratkan bahwa motivasi berprestasi yang tinggi dapat memberikan hasil berupa kinerja karyawan yang tinggi juga. Namun, motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hasil kerja yang tinggi merupakan dampak dari motivasi yang tinggi juga, hal tersebut dapat terjadi karena mereka akan memiliki motivasi supaya dapat berusaha dengan lebih sehingga dapat mencapai produktivitas kerja, yang merupakan titik temu antara motivasi dan kinerja. Produktivitas karyawan akan turun ketika persyaratan ini tidak terpenuhi (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Astuti et al., 2018); (Jufrizen, 2017); (Adhan et al., 2019); (Gultom, 2014); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Sahputra Saragih et al., 2018); (Garaika, 2020); (Imelda, 2019); (Wahyudi & Tupti, 2019) memberikan hasil bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan serta positif kepada kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang memberikan hasil bahwa adanya pengaruh positif namun tidak signifikan diantara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**



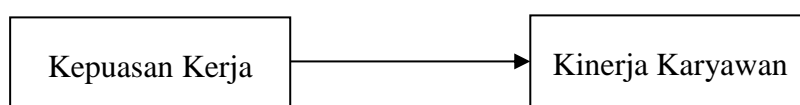
H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo.

### 2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja yaitu ketika seorang karyawan merasa puas di tempat kerja, dia secara alami akan menggunakan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang ada dan ini akan membantu menghasilkan hasil terbaik.

Indikator bahwa bisnis telah mengelola karyawannya dengan baik adalah peningkatan kepuasan kerja. Tingginya kepuasan kerja akan membuat karyawan dapat bekerja secara efektif tanpa tekanan atau beban. Pegawai yang senang dengan lingkungan kerja mereka, cara manajer mereka memperlakukan mereka, dan rencana kompensasi yang telah diterapkan bisnis akan melakukan segala upaya untuk melakukan yang terbaik (Sembiring & Tanjung, 2021).

Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019); (Garaika, 2020); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, & Nasution, 2018); (Adhan et al., 2019); (Jufrizen, 2017); (Arda, 2017); (Hermawan, 2019) memberikan hasil yaitu kepuasan kerja mempunyai korelasi secara signifikan kepada kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang terhadap hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Nabawi, 2019); (Wahyudi & Tupti, 2019) yang menyatakan diantara kepuasan kerja kepada kinerja memiliki pengaruh namun tidak berpengaruh secara signifikan.

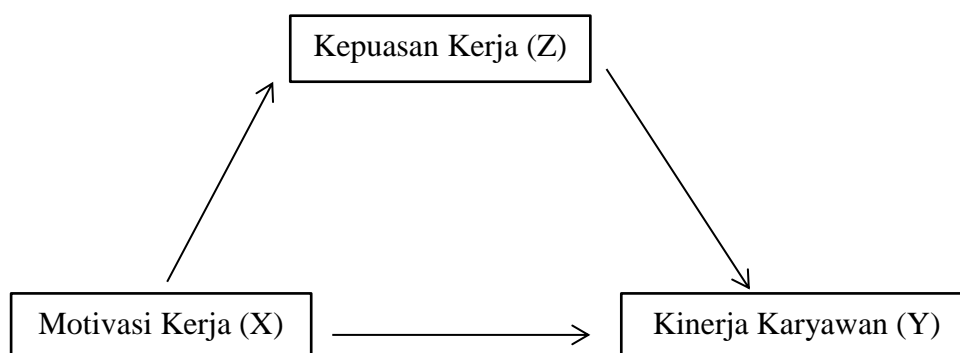


### Gambar 2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo.

#### 2.5.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

Penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Rizkayani, 2017) memberikan hasil yaitu Pengaruh motivasi dengan kinerja termasuk pengaruh secara langsung serta tidak dipengaruhi kepada kepuasan kerja, artinya variabel intervening tidak dioperasikan oleh kepuasan kerja. Hal tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Hanafi & Yohana, 2017); (Murti & Srimulyani, 2013); (Lusri & Siagian, 2017); (Pariyanti et al., 2019) yang menghasilkan hasil yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan serta hubungan antara motivasi.



**Gambar 2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja**

H4 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja pada PT. Kantor Pos Cabang Solo.

Gambar 5 memperlihatkan bahwa hubungan kinerja dengan motivasi kerja dimediasi oleh kepuasan kerja. Dapat diduga bahwa tingginya motivasi dapat menyebabkan tingginya kepuasan kerja, serta tingginya kepuasan kerja dapat menyebabkan tingginya kinerja yang dihasilkan. Akibatnya, hubungan antara motivasi dan kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja.

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah dikemukakan maka hipotesis pada penelitian yang dilakukan, yaitu :

1. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo
4. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo dapat dimediasi oleh kepuasan kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilaksanakan tergolong dalam penelitian asosiatif kausal yang memakai pendekatan kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini yaitu supaya dapat menilai hipotesis yang sudah dibuat supaya dapat mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas dan variabel intervening kepada variabel terikat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperjelas bagaimana faktor penelitian dan hipotesis pengujian berhubungan secara kausal (Nasution et al., 2020).

Hubungan antara mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel penelitian dijelaskan dalam penelitian ini. Penelitian ini mengkaji bagaimana kepuasan kerja sebagai mediator motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hubungan antara mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel penelitian dijelaskan dalam penelitian ini.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Adapun tempat pelaksanaan penelitian di PT. Kantor Pos Cabang Solo di Jl. Jend. Sudirman No. 8, Kp. Baru, Ps. Kliwon, Kota Surakarta. Penelitian dilakukan dari awal Oktober hingga selesai.

### 3.3 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013), Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari benda atau orang yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sebelum kesimpulan ditarik dan memiliki kualitas dan jumlah tertentu. Partisipan pada penelitian yang dilakukan yaitu semua staf di PT. Kantor Pos Cabang Solo yaitu 146 orang.

(Sugiyono, 2013) menegaskan bahwa sampel mencerminkan ukuran dan karakteristik masyarakat. Karyawan pada PT Kantor Pos Cabang Solo yang berjumlah 146 orang merupakan populasi dari penelitian yang akan dilakukan. Dengan menggunakan rumus Slovin, dilakukan pengambilan sampel untuk penelitian ini yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{146}{1+146(0,5)^2}$$

$$n = \frac{146}{1+146(0,0025)}$$

$$n = \frac{146}{1+0,3575}$$

$$n = \frac{146}{1,36}$$

$$n = 107,35$$

$$n = 107$$

Keterangan :

$n$  = jumlah sampel

$N$  = jumlah populasi

$e$  = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Hasilnya, sampel yang digunakan memiliki batas toleransi kesalahan sebesar 0,5 dan dibulatkan menjadi 107 partisipan. Penelitian ini menggunakan bentuk tertentu dari probability sampling, yaitu strategi pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dengan kata lain, ada probabilitas yang lebih besar dari nol untuk setiap orang yang menyendiri dalam populasi.

### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling merupakan suatu teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2013). *Probability sampling* digunakan dalam penelitian ini. *Probability sampling* sendiri yaitu suatu teknik sampling yang mana pada masing-masing anggota dari populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik yang dipakai yaitu simple random sampling, yang paling mendekati arti dari probability sampling karena secara acak memilih sampel dari populasi berdasarkan seberapa sering setiap anggota populasi muncul.

### **3.5 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu dalam bentuk apa pun yang diputuskan dari peneliti supaya dapat mempelajari lebih lanjut sebelum menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Macam-macam variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu:

### 1. Variabel Independen

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2013). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X).

### 2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### 3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013). Pada penelitian ini variabel intervening nya adalah Kepuasan Kerja (Z).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional suatu variabel menurut (Arda, 2017) akan menentukan kemampuan peneliti supaya dapat melengkapi unsur penelitian yang menentukan bagaimana cara melakukan pengukuran pada suatu variabel. Motivasi kerja (X) yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel operasional. kepuasan kerja (Z), variabel mediasi, serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Literature
1.	Motivasi Kerja (X)	Motivasi kerja merupakan motivator bagi karyawan supaya dapat bekerja dengan baik, faktor yang, dalam banyak hal, membedakan kesuksesan dari kegagalan, dan sumber energi emosional yang penting untuk posisi baru.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan Fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan Rasa Aman</li> <li>3. Kebutuhan Sosial</li> <li>4. Kebutuhan Penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan Aktualisasi Diri</li> </ol>	Ivancevich et al., 2009
2.	Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah faktor motivasi atau dorongan pada orang yang dapat menghasilkan, membimbing, dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi</li> <li>2. Rekan Kerja</li> <li>3. Lingkungan Kerja</li> <li>4. Pekerjaan itu sendiri</li> <li>5. Promosi</li> <li>6. Diri Organisasi</li> </ol>	Zhu, 2012



No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Literature
		mengatur aktivitas.		
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai seorang individu ataupun sekelompok individu yang menunjukkan perilaku moral dan etis baik dengan kuantitatif ataupun kualitatif., yang sesuai dengan undang-undang dan tanggung jawabnya sendiri-sendiri, dalam upaya untuk memajukan tujuan organisasi yang bersangkutan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kerjasama</li> </ol>	Foster, 2014

### 3.7 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini maka digunakan metode antara lain :

#### 3.7.1 Kuesioner

Memberikan responden daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dibalas adalah bagaimana kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2013). Dengan menggunakan ukuran *Likert*, survey ini ditujukan

kepada para pekerja di PT. Kantor Pos Cabang Solo. *Skala Likert* dipakai dalam melakukan pengukuran terhadap persepsi, pendapat, maupun sikap seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Tabel terlampir mengilustrasikan lima opsi jawaban yang membentuk *skala Likert*:

**Tabel 3.2 Instrumen *Skala Likert***

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber* : (Sugiyono, 2013)

### **3.7.2 Penelitian Kepustakaan**

Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang mencermati berbagai teks, buku, dan makalah yang memiliki hubungan terhadap topik pembahasan supaya dapat mendapatkan gagasan dan landasan teori. Metode ini digunakan sebagai landasan teori dalam proses menentukan variabel-variabel yang diukur serta sebagai literatur dalam proses menganalisis. Kegiatan studi pustaka dilakukan menelaah, mereview dan membandingkan sumber kepustakaan untuk memperoleh hasil berupa data yang bersifat teoritis.

## **3.8 Instrumen Penelitian**

### **3.8.1 Uji Validitas**

Validitas kuesioner diberikan evaluasi memakai uji validitas. Ketika berbagai pertanyaan dalam sebuah kuesioner atau instrumen dapat menggambarkan informasi yang selanjutnya dinilai dengan kuisisioner atau instrumen tersebut, sehingga disebut valid. (Sugiyono, 2013).

Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa dekat kecocokan data yang dikumpulkan dengan data yang sebenarnya terjadi terhadap objek yang diselidiki untuk menjamin bahwa temuan penelitian itu valid dan metode pengukuran yang dipakai untuk mengumpulkan data tersebut valid. Apabila suatu instrumen valid, instrumen tersebut bisa dipakai untuk melakukan pengukuran terhadap hal yang akan diukur. (Ghozali, 2021). Uji tersebut dilakukan dengan memakai rumus korelasi product moment untuk mengkorelasikan skor setiap item (X) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

$\sum xy$  = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

$\sum y$  = Jumlah skor total

$\sum x$  = Jumlah skor tiap butir

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat skor total

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat skor butir

r = Koefisien korelasi *product moment*

n = Jumlah sampel

Dalam melakukan perhitungan secara mudah, pada penelitian ini uji validitas memakai IBM *SPSS Statistics 23*.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2013) Derajat kestabilan alat ukur yang digunakan untuk merekam suatu kejadian diukur melalui uji reliabilitas. Untuk mengetahui apakah hasil tanggapan kuesioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu peristiwa maka dilakukan uji reliabilitas. Stabilitas alat pengukur meningkat dengan keandalannya; sebaliknya, jika reliabilitasnya rendah, alat yang digunakan tidak konstan saat melakukan pengukuran terhadap suatu gejala. Uji cronbach's alpha ( $\alpha$ ) dapat digunakan untuk menguji reliabilitas dengan syarat reliabel jika hasilnya lebih besar atau sama dengan 0,60.

$$r_n = \frac{n}{n-1} + 1 - \frac{\sum r_i^2}{rt^2}$$

Dimana :

$\sum r_i^2$  = Jumlah variasi seluruh butir

$rt$  = Varians total

$r_n$  = Reliabilitas yang dicari

$n$  = Jumlah butir pertanyaan

### 3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah suatu proses setelah pengumpulan data dari semua responden atau data lainnya. Pengelolaan data adalah proses mengubah data menjadi informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah yang

berkaitan dengan kegiatan penelitian dengan membuat karakteristik atau sifat data menjadi jelas dan mudah dipahami. Mengelompokkan data sesuai dengan jenis responden dan variabel, mendeskripsikan data pada masing-masing variabel yang dilakukan penelitian, menghitung supaya dapat merumuskan masalah, serta menghitung supaya dapat mengajukan hipotesis termasuk seluruh kegiatan pada analisis data. Penelitian kuantitatif menggunakan teknik analisis data dengan memakai statistik (Sugiyono, 2013). Alat bantu SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) 23 for windows juga dimanfaatkan dalam perhitungan analisis data.

### 3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yaitu model regresi linear berganda dipakai dalam penelitian ini. Regresi linear berganda dipakai supaya dapat mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dan dalam PT. Kantor Pos Cabang Solo.

Menurut (Ghozali, 2021) secara umum persamaan regresi yang digunakan yaitu:

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + e \quad (1)$$

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (2)$$

Dimana :

X = Motivasi Kerja

Z = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

$e$  = *error term*

### 3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Supaya dapat mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang telah dikerjakan dapat bebas dari hal yang dapat menyebabkan hasil regresi yang didapatkan tidak valid serta akhir regresi yang dilakukan tidak mampu dimanfaatkan menjadi dasar dalam menguji hipotesis serta melakukan penyimpulan, sehingga dipakai asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang harus diketahui yaitu:

#### 1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2021) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual atau *confounding factor* dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dipakai dengan cara analisis grafik. Kemudian dilakukan pengujian dengan memeriksa sumber data (titik) terhadap suhu diagonal yang ada di grafik plot skematis. Alasan untuk mencapai pilihan adalah model regresi untuk mencukupi asumsi normalitas apabila data tersebar di sekitar garis diagonal serta menyesuaikan garis diagonal. Asumsi normalitas tidak akan dianut oleh model regresi ketika data tersebar jauh dari regresi.

#### 2. Uji Multikolonieritas

Menurut (Ghozali, 2021) Uji multikolonieritas memiliki tujuan supaya menentukan apakah terdapat korelasi antara komponen independen

(independen) dengan model regresi dengan menggunakan uji multikolinearitas. Seharusnya hubungan antara variabel independen tidak ada pada model regresi yang bisa dipakai. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas dalam model regresi yang dibuat memiliki korelasi yang tinggi atau sempurna. Model regresi dikatakan menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas jika variabel independen menunjukkan korelasi yang kuat atau sempurna.

### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Ghozali, 2021) Supaya mendapatkan hasil apakah ketidaksamaan varian antara residual pada satu observasi terhadap residual yang lain ada atau tidak pada model regresi dapat digunakan uji heteroskedastisitas. Dinamakan homoskedastisitas ketika residual dua pengamatan yang sama memiliki variansi yang sama, serta heteroskedastisitas apabila memiliki varian yang berbeda.

Model tanpa heteroskedastisitas atau homoskedastisitas merupakan model regresi yang tepat. Uji heteroskedastisitas dipakai supaya dapat memeriksa apakah berbagai residual pengamatan model regresi memiliki varian yang sama atau tidak.

#### **3.9.3 Uji Ketepatan Model**

##### **1. Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan dipakai supaya dapat mengetahui besaran variabel independent secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Pengambilan keputusan uji F memiliki berbagai dasar ialah:

$H_0$  diterima ketika probability value  $< \alpha$  (0,05), sebaliknya jika probability  $> \alpha$  (0,05)  $H_0$  ditolak. Ketika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan diterima.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan secara parsial memiliki tujuan supaya mengetahui besaran pengaruh variabel independen kepada variabel dependen yang dianggap variabel yang lain konstan. Pengambilan Uji T memiliki dasar ialah:  $H_0$  diterima ketika probability value  $< \alpha$  (0,05), sebaliknya ketika probability  $> \alpha$  (0,05)  $H_0$  ditolak. Ketika  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan diterima.

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan supaya dapat mengukur besarnya kemampuan yang dimiliki model untuk menjelaskan variasi variabel mediasi dan independen (Ghozali, 2021). Koefisien determinasi memiliki angka antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang rendah menunjukkan bahwa kapasitas variabel independen untuk menggambarkan variasi dalam variabel dependen sangat terbatas. Variabel independen, di sisi lain, menawarkan hampir semua data yang diperlukan supaya dapat meramalkan variasi variabel dependen ketika nilainya akan satu.

### 3.9.4 Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur dipakai supaya dapat melakukan pengujian terhadap pengaruh variabel mediasi. Analisis jalur yaitu pengembangan dari analisis regresi berganda, yang memanfaatkan analisis regresi supaya dapat mengukur hubungan sebab akibat antara variabel yang diketahui. Apa yang dapat dilakukan analisis



jalur menentukan pola hubungan antara tiga atau menolak hipotesis kasualitas imajiner (Ghozali, 2021).

Supaya dapat menganalisis jalur yang dipakai oleh bantuan perangkat komputer yang memakai program *IBM SPSS Statistics 23*. Proses analisis yang dipakai yaitu, melakukan penghitungan dengan analisis regresi untuk persamaan 1 dan persamaan 2 juga langkah dalam pengujian hipotesis. Lalu melakukan penghitungan dengan melakukan analisis korelasi dalam persamaan 1 dan persamaan 2, juga melakukan perhitungan terhadap kuat lemahnya korelasi ( $r$ ).

$$Z = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

Keterangan :

X : Motivasi Kerja

Z : Kepuasan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefisien Regresi

e : Variabel Pengganggu

### 3.9.5 Uji Mediasi (Sobel Test)

Pada penelitian yang dilakukan, adanya variabel mediasi berupa kepuasan kerja. Menurut (Ghozali, 2021), Jika suatu variabel mempengaruhi interaksi antara variabel prediktor independen dan variabel kriteria dependen, itu disebut sebagai variabel mediasi. Uji Sobel dikenal sebagai suatu metode untuk uji mediasi, Uji ini ditemukan oleh Sobel pada tahun 1982, kegunaan uji ini dapat

untuk menguji hipotesis mediasi. Pendekatan uji Sobel dapat dipakai untuk menyelidiki hipotesis mediasi. Dengan mengevaluasi kekuatan pengaruh secara tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel (Y) dengan variabel mediasi (Z), dilakukan uji Sobel. Mengalihkan lintasan dari X ke Z (a) menggunakan lintasan dari Z ke Y (b) atau ab memberikan pengaruh tidak langsung dari X ke Y melalui Z. Akibatnya, koefisien ab sama dengan (c-c'), yang mana c merupakan koefisien pengaruh X terhadap Y sebelum pengendalian Z, dan c' yaitu koefisien pengaruh X terhadap Y setelah pengaturan Z. Standard error memiliki besaran yang dampak tidak langsung adalah  $S_{ab}$ , namun, standard error koefisien a dan b dapat digambarkan dalam bentuk  $S_a$  dan  $S_b$ . yang dihitung dengan rumus di bawah ini :

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

Dimana :

- b = Jalur variabel *mediasi* (Z) dengan variabel *dependent* (Y)
- a = Jalur variabel *independent* (x) dengan variabel *mediasi* (Z)
- $s_b$  = Standar error koefisien b
- $s_a$  = Standar error koefisien a
- $S_{ab}$  = Besarnya standar error pengaruh tidak langsung

Supaya dapat dilakukan pengujian terhadap signifikansi pada pengaruh secara tidak langsung, diperlukan penghitungan nilai t yang berasal koefisiensi ab menggunakan rumus di bawah ini :

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

Nilai t hitung ini apabila diberi perbandingan terhadap nilai t tabel, ketika nilai t hitung > nilai t tabel sehingga diberi kesimpulan terdapat pengaruh mediasi (Ghozali, 2021).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kantor Pos Cabang Solo, sebuah badan usaha milik negara yang menyediakan layanan pengiriman surat dan paket. Kantor pusatnya berada di Bandung, dan memiliki 11 kantor regional di seluruh Indonesia. Kantor wilayah berperan dalam mengimplementasikan kebijakan yang diambil oleh kantor pusat dengan mendorong implementasinya di wilayah masing-masing. Perusahaan tersebut berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No. 8, Kp. Baru, Ps. Kliwon, Kota Surakarta.

Temuan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja menjadi variabel mediasi terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo dijelaskan pada bagian berikut ini. Karyawan yang telah bekerja di PT. Kantor Pos Cabang Solo merupakan responden penelitian yang dibutuhkan. Penelitian ini dengan metode kuantitatif melalui penyebaran kuesioner dengan offline kepada karyawan di PT. Kantor Pos Cabang Solo. Karyawan di PT. Kantor Pos Cabang Solo berjumlah 146 karyawan. Diperoleh responden sebanyak 146 karyawan yang bersedia mengisi kuesioner penelitian diantaranya terdapat 2 karyawan sebagai narasumber wawancara guna proses pengambilan data lainnya. Berdasarkan perumusan model serta permasalahan yang telah dijelaskan, juga pentingnya melakukan pengujian terhadap hipotesis, sehingga teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu dengan memakai software IBM SPSS *Statistics 23*.

#### 4.1.1 Analisis Deskriptif Responden

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Respon terhadap kuesioner yang disebarakan oleh peneliti dan dilakukan pengolahan diklasifikasikan menjadi beberapa macam responden yaitu:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	111	76%
Perempuan	35	24%
Total	146	100%

Sumber : data primer (diolah), 2023

Pada tabel 4.1 membuktikan bahwa karakteristik responden menurut jenis kelamin laki-laki memiliki jumlah 111 responden atau 76%, dan 35 responden atau 24% dengan jenis kelamin perempuan. Berdasarkan data yang telah diperoleh dapat diberi kesimpulan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak sebanyak 111 responden atau 76%.

##### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Respon terhadap kuesioner yang disebarakan oleh peneliti dan dilakukan pengolahan diklasifikasikan menjadi beberapa macam responden berdasarkan usia yaitu:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
-------------	---------------	-----------------------

21-30 tahun	43	29,5%
31-40 tahun	51	34,9%
41-50 tahun	31	21,2%
> 50 tahun	21	14,4%

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan karakteristik umur responden diketahui bahwa umur 21-30 sebanyak 43 responden (29,5%), umur 31-40 sebanyak 51 responden (34,9%), umur 41-50 terdiri dari 31 responden (21,2%), dan lebih dari 50 terdiri dari 21 responden (14,4%). Mayoritas responden, 51 responden (34,9%), berusia 31 sampai 40 tahun, menurut angka tersebut.. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berusia 31-40 tahun berjumlah 51 responden (34,9%).

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Respon terhadap kuesioner yang disebarakan oleh peneliti dan dilakukan pengolahan diklasifikasikan menjadi beberapa macam responden sesuai pendidikan yaitu:

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
SLTA/SMA/SMK/MA	85	56,2%
Diploma	28	19,2%
S-1	36	24,7%
S-2	0	0%

Sumber : data primer (diolah), 2023

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa responden berpendidikan SLTA/SMA/SMK/MA berjumlah 85 responden (56,2%), responden pendidikan Diploma berjumlah 28 responden (19,2%), responden pendidikan S-1 berjumlah 36 responden (24,7%), dan responden pendidikan S-2 berjumlah 0 responden (0%). Berdasarkan data yang telah diperoleh dapat diberi kesimpulan bahwa responden paling banyak pendidikan terakhir SLTA/SMA/SMK/MA berjumlah 85 responden (56,2%).

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Hasil dari kuesioner yang telah disebarkan oleh peneliti serta telah diolah diperoleh responden sesuai lama bekerja yaitu :

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
< 1-2 tahun	37	25,3%
3- 6 tahun	44	30,1%
> 7 tahun	65	44,5%

Sumber : data primer (diolah), 2023

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menghasilkan bahwa responden lama bekerja < 1-2 tahun berjumlah 37 responden (25,3%), responden lama bekerja 3-6 tahun memiliki jumlah 44 responden (30,1%), dan responden lama bekerja > 7 tahun berjumlah 65 responden (44, 5%). Berdasarkan data yang telah diperoleh dapat diberi kesimpulan bahwa responden paling banyak lama bekerja selama > 7 tahun berjumlah 65 responden (44,5%).

## 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Hasil dari kuesioner yang telah disebarakan oleh peneliti serta telah diolah diperoleh responden sesuai status karyawan yaitu :

**Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan**

Status Karyawan	Jumlah	Presentase (%)
Karyawan Tetap	109	74,7%
Karyawan Kontrak	37	25,3%

Sumber : data primer (diolah), 2023

Karakteristik dari responden berdasarkan status karyawan membuktikan bahwa responden status karyawan tetap berjumlah 109 responden (74,7%) dan responden status karyawan kontrak berjumlah 37 responden (25,3%). Berdasarkan data yang telah diperoleh dapat diberi kesimpulan bahwa responden paling banyak berstatus sebagai karyawan tetap berjumlah 109 responden (74,4%).

### 4.1.2 Analisis Jawaban Responden

Supaya tau terkait rumusan masalah dari penelitian yang dilakukan, penjumlahan atas hasil jawaban dari responden diperlukan pada tiap-tiap item pertanyaan pada kuisisioner Pilihan jawaban yang diberikan yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Namun, peneliti akan melakukan kelas interval supaya mengetahui jawaban rata-rata dari responden. Diketahui bahwa bobot nilai terendah ialah 1 sedangkan bobot nilai tertinggi ialah 5. Untuk dapat menemukan kelas interval didapatkan memakai perhitungan dibawah ini:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{Kelas interval}}$$



$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Interval} = 0,8$$

Dengan rentang skala 0,8 maka skor dapat dikelompokkan sebagai berikut

**Tabel 4.6 Hasil Interpretasi Rata-rata Responden**

Skala Data	Kelas	Kategori
1	1,00 – 1,79	Sangat Buruk
2	1,80 – 2,59	Buruk
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Baik
5	4,20 – 5,00	Sangat Baik

Sumber : Abdurrahman, 2017

### 1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Variabel Motivasi Kerja mempunyai 5 indikator antara lain :  
Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Rasa Aman,  
Kebutuhan Fisiologis, serta Kebutuhan Aktualisasi diri.

**Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja**

No.	Item	Rata-rata per Item	Total Skor Rata-rata
1	Perusahaan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi	4,26	4,23
2	Saya merasa aman dan nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja	3,82	
3	Saya dan rekan kerja saling membantu jika terjadi masalah	4	

No.	Item	Rata-rata per Item	Total Skor Rata-rata
4	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja	4,58	
5	Saya merasa puas atas hasil pekerjaan saya	4,49	

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa item pernyataan pada variabel persepsi responden terkait motivasi kerja, yang mempunyai nilai rendah yaitu “Saya merasa aman dan nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja” dengan rata-rata 3,82 dan terdapat pada rentang skala 3,40 – 4,19. Memberikan petunjuk bahwa item yang masuk ke dalam kategori baik. Namun, item skor pernyataan yang paling tinggi adalah “Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja” dengan rata-rata 4,58 dan terdapat dalam rentang skala 4,20 – 5,00, yang artinya dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.7 total skor rata-rata responden dalam variabel motivasi kerja mendapatkan hasil perhitungan sebanyak 4,23 serta memiliki letak pada rentang skala 4,20 – 5,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada variabel persepsi responden terhadap motivasi kerja tergolong pada kategori sangat baik.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan memiliki 5 indikator antara lain : Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kerjasama.

**Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

No.	Item	Rata-rata per Item	Total Skor Rata-rata
1	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pemimpin	4,20	4,19
2	Mutu dari hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	4,30	
3	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	4,23	
4	Saya hadir tepat waktu dan disiplin sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan	4,09	
5	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya	4,11	

Sumber : data primer (diolah), 2023

Dalam tabel 4.8 didapatkan bahwa item pernyataan dalam variabel persepsi responden terkait kinerja karyawan, yang mempunyai skor paling rendah yaitu “Saya hadir tepat waktu dan disiplin sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan” dengan rata-rata 4,09 yang terdapat dalam rentang skala 3,40 – 4,19. Namun memberikan petunjuk bahwa item masuk ke dalam kategori baik. Namun, “Mutu dari hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan” menjadi item skor pernyataan paling tinggi dengan rata-rata 4,30 dan terdapat dalam rentang skala 4,20 – 5,00, yang artinya dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.8 total skor rata-rata responden dalam variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil perhitungan sebanyak 4,19 dan terdapat dalam rentang skala 3,40 – 4,19. Menunjukkan bahwa pada persepsi responden terhadap kinerja karyawan tergolong pada kategori baik.

### 3. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja mempunyai 5 indikator antara lain : Kompensasi, Rekan Kerja, Lingkungan Kerja, Pekerjaan Itu Sendiri, Promosi, dan Diri Organisasi.

**Tabel 4.9 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja**

No.	Item	Rata-rata per Item	Total Skor Rata-rata
1	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya yang dilakukan	4,12	4,22
2	Hubungan antara saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik	4,16	
3	Keamanan di tempat kerja saya telah memberikan rasa aman dan nyaman	3,99	
4	Pekerjaan saya memberikan saya peluang untuk mempersiapkan kemajuan saya dimasa yang akan datang	4,34	
5	Setiap karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi	4,48	

Sumber : data primer (diolah), 2023

Menurut tabel 4.9 diperoleh bahwa item pernyataan dalam variabel persepsi responden terkait kepuasan kerja, yang mempunyai skor paling

rendah adalah “Keamanan di tempat kerja saya telah memberikan rasa aman dan nyaman” dengan rata-rata 3,99 dan terdapat dalam rentang skala 3,40 – 4,19. Memberikan petunjuk bahwa item masuk dalam kategori baik. Namun, item skor pernyataan yang paling tinggi yaitu “Setiap karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi” dengan rata-rata 4,48 dan terdapat dalam rentang skala 4,20 – 5,00, yang artinya dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.9 total skor rata-rata responden dalam variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil perhitungan sebanyak 4,22 serta terdapat dalam rentang skala 4,20 – 5,00. Hal tersebut menunjukkan bahwa pada persepsi responden terhadap kepuasan kerja tergolong pada kategori sangat baik.

## **4.2 Pengujian dan Hasil Analisis Data**

### **4.2.1 Uji Instrumen Penelitian**

Pengujian ini dilaksanakan supaya dapat mengetahui apakah data lapangan benar-benar layak untuk diteliti atau tidak. Uji validitas dan reliabilitas digunakan dalam ujian ini.

#### **1. Uji Validitas**

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui reliabilitas suatu kuesioner. Uji ini membandingkan  $r$  hitung dengan  $r$  tabel supaya dapat melakukan penentuan apakah suatu perbedaan penting atau tidak. Nilai  $r$  hitung dilihat berdasarkan output SPSS dalam kolom *Corrected -item – total correlation*, namun  $r$  tabel diperoleh berdasarkan rumus  $df = n-2$  signifikan

0,05 (Ghozali, 2021). Yaitu  $df = 107 - 2 = 105$  sehingga memberikan hasil nilai r tabel 0,1900.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X.1	0,700	0,1900	Valid
2.	X.2	0,741	0,1900	Valid
3.	X.3	0,755	0,1900	Valid
4.	X.4	0,705	0,1900	Valid
5.	X.5	0,769	0,1900	Valid

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan hasil olah data memakai SPSS 23.00 didapatkan bahwa nilai r hitung  $>$  r tabel dalam  $\alpha = 0,5$  serta  $N = 107$  adalah 0,1900 sehingga dapat diberi kesimpulan bahwa seluruh item untuk Motivasi Kerja terbukti valid.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,631	0,1900	Valid
2.	Y.2	0,768	0,1900	Valid
3.	Y.3	0,762	0,1900	Valid
4.	Y.4	0,712	0,1900	Valid
5.	Y.5	0,595	0,1900	Valid

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan hasil olah data dengan memakai SPSS 23.00 didapatkan bahwa nilai r hitung  $>$  r tabel dalam  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 107$  adalah 0,1900

sehingga dapat diberi kesimpulan bahwa seluruh item untuk Kinerja Karyawan terbukti valid.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

No.	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Z.1	0,709	0,1900	Valid
2.	Z.2	0,755	0,1900	Valid
3.	Z.3	0,685	0,1900	Valid
4.	Z.4	0,586	0,1900	Valid
5.	Z.5	0,412	0,1900	Valid

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan hasil olah data dengan memakai SPSS 23.00 didapatkan bahwa nilai r hitung > r tabel dalam  $\alpha = 0,05$  dan  $N = 107$  adalah 0,1900 sehingga dapat diberi kesimpulan bahwa seluruh item untuk Kepuasan Kerja terbukti valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Kuesioner yang berfungsi sebagai indikator variabel atau konstruk diukur dengan uji reliabilitas. Jika seseorang secara konsisten atau mantap menanggapi pertanyaan pada kuesioner, itu dikatakan dapat diandalkan. Jika nilai Cronbach Alpha suatu variabel lebih besar dari 0,60, itu dianggap reliabel.

**Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (X)	0,783	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	0,727	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	0,630	Valid

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X), kinerja karyawan (Y), serta Kepuasan Kerja (Z) dapat disebut reliabel karena pada tiap-tiap nilai variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dijalankan supaya dapay mengetahui apakah data yang dipakai menyimpang dari keyakinan konvensional atau tidak. Uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas merupakan tiga uji yang digunakan dalam uji praduga. Tiga hasil ujian tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1. Uji Normalitas

Variabel perancu atau residual dalam model regresi diperiksa dengan menggunakan uji normalitas untuk mengetahui apakah mereka memiliki distribusi normal. Metode uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* (KS) dapat digunakan untuk menentukan apakah residual berdistribusi normal.

**Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,90397805
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,053
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 <sup>c</sup>



- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data primer (diolah), 2023

Menurut tabel 4.14 Disimpulkan bahwa metode *Kolmogorov-Smirnov* mampu menggambarkan bahwa nilai signifikansi  $0,091 > 0,05$ , yang membuat kesimpulan bahwa nilai residual memiliki distribusi secara normal. Hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas merupakan uji yang dipakai supaya dapat mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Uji tersebut mampu terdeteksi memakai nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF). (Ghazali, 2021) menyatakan bahwa nilai tolerance 0,10 atau VIF 10 digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas. Tidak ada hubungan multikolinearitas jika nilai tolerance lebih besar dari 10, namun ada jika nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil uji multikolonieritas persamaan 1 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan 1**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Beta					Tolerance
1	(Constant)	12,004	1,489		8,063	,000		
	Motivasi Kerja	,430	,071	,511	6,090	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer (diolah), 2023

Menurut tabel 4.15 hasil pengujian multikolonieritas pada persamaan 1 memberikan petunjuk bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance  $> 0,10$  serta nilai VIF  $> 10$ . Selanjutnya disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen. Selanjutnya hasil uji multikolonieritas pada persamaan 2 ditunjukkan dalam table di bawah ini:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan 2**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,461	1,055		-3,280	,001		
	Motivasi Kerja	,339	,046	,346	7,423	,000	,739	1,353
	Kepuasan Kerja	,802	,054	,687	14,745	,000	,739	1,353

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.16 hasil pengujian multikolonieritas pada persamaan 2 memberikan petunjuk bahwa seluruh variabel mempunyai nilai tolerance  $> 0,10$  serta nilai VIF  $> 10$ . Sehingga disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan ada tidaknya ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam suatu model regresi. Ini disebut sebagai homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas jika varian residual tetap ada. Menurut (Ghozali, 2021), heteroskedastisitas dapat didefinisikan sebagai adanya variabel independen

yang signifikan menurut statistik atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,05.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,476	,844		1,748	,083
	Motivasi Kerja	,004	,040	,010	,101	,920

a. Dependent Variable: Abs\_Res1

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.17 hasil pengujian heteroskedastisitas pada persamaan 1 memberikan petunjuk bahwa seluruh variabel bebas mempunyai nilai signifikansi  $> 0,05$ . Sehingga disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas antar variabel independen. Selanjutnya hasil uji heteroskedastisitas dalam persamaan 2 ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan 2**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,507	,661		3,792	,000
	Motivasi Kerja	-,028	,029	-,108	-,977	,331
	Kepuasan Kerja	-,053	,034	-,173	-1,566	,120

a. Dependent Variable: Abs\_Res2

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.18 hasil pengujian heteroskedastisitas dalam persamaan 2 memberikan petunjuk bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi  $> 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas antar variabel independen.

### 4.2.3 Uji Analisis Linier Berganda

#### 4.2.3.1 Uji Ketepatan Model

##### 1. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pada dasarnya uji statistik F dipakai supaya dapat menentukan apakah setiap variabel independen yang digunakan dalam model memiliki dampak kumulatif terhadap setiap variabel dependen variabel independen. (Ghozali, 2021). Hasil uji F bisa diketahui pada tabel di bawah ini.

**Tabel 4.19 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Persamaan 1**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343,728	1	343,728	98,890	,000 <sup>b</sup>
	Residual	364,964	105	3,476		
	Total	708,692	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : data primer (diolah), 2023

Hasil uji F persamaan 1 kepada variabel dependen Kinerja Karyawan dapat diketahui berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  dalam tabel Anova yaitu didapatkan  $F_{hitung}$  sebanyak 98,890 dengan sig 0,000 maka model regresi dengan bersamaan. Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara signifikan serta positif terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.20 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) Persamaan 2**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590,599	2	295,299	260,060	,000 <sup>b</sup>
	Residual	118,093	104	1,136		
	Total	708,692	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : data primer (diolah), 2023

Hasil uji F persamaan 2 kepada variabel dependen Kinerja Karyawan didapatkan berdasarkan nilai  $F_{hitung}$  dalam tabel Anova adalah didapatkan  $F_{hitung}$  sebanyak 260,60 dengan sig 0,000 maka model regresi dengan bersamaan. Kepuasan Kerja serta Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

$R^2$  atau koefisien determinasi menunjukkan keefektifan dari persamaan regresi, yang memberikan petunjuk besaran dari pengaruh variasi variabel independen kepada variabel dependen. Metode untuk menghitung persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah koefisien determinasi.

Besarnya koefisien determinasi terletak antara nol dan satu. Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat berbanding terbalik dengan seberapa mendekati nol koefisien determinasinya. Sebaliknya, semakin kuat pengaruh semua faktor independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh koefisien determinasi yang hampir satu. Hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 <sup>a</sup>	,485	,480	1,864

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel 4.21 diatas telah diberi kesimpulan bahwa uji determinasi koefisien R Square dalam variabel Motivasi Kerja (X) ke Kinerja Karyawan

(Y) sebanyak 0,485 hal tersebut menyebabkan bahwa pengaruh variabel Motivasi Kerja sebesar 48,5% sedangkan sisanya sebesar 51,5% dipengaruhi dari variabel lain yang bukan termasuk pada penelitian ini.

**Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Persamaan 2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 <sup>a</sup>	,833	,830	1,066

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

Sumber: data primer (diolah), 2023

Dari tabel 4.22 diatas mampu disimpulkan bahwa uji determinasi koefisien R Square dalam variabel Motivasi Kerja (X) ke Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,833 yang berarti memiliki pengaruh sebesar 83, 3% namun sisa sebesar 16,7% dipengaruhi dari variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

#### **4.2.4 Analisis Regresi dan Uji Hipotesis**

##### **4.2.4.1 Analisis Regresi**

Kondisi (naik turun) variabel dependen diprediksi dengan menggunakan analisis regresi berganda ketika dua atau lebih variabel independen diubah (nilainya dinaikkan atau diturunkan) sebagai faktor prediktor (Sugiyono, 2013).

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dipakai dalam mengetahui variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis ini diolah menggunakan SPSS. Persamaan regresi linier berganda dinyatakan yaitu:

**Tabel 4.23 Hasil Analisis Regresi I**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,004	1,489		8,063	,000
	Motivasi Kerja	,430	,071	,511	6,090	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.23 di atas persamaan regresi linear berganda bisa ditata antara lain:  $Z = 12,004 + \text{Motivasi Kerja } (0,430) + e$ . Berdasarkan persamaan regresi linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Dari persamaan regresi I tersebut  $eI = \sqrt{1 - R^2I}$ . Memberikan petunjuk bahwa nilai R square I ( $R^2I$ ) memiliki artian besarnya nilai R square ketika persamaan pertama, nilai ( $R^2I$ ) dapat diketahui pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi I**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 <sup>a</sup>	,485	,480	1,864

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : data primer (diolah), 2023

Sehingga eI dapat dihitung  $eI = \sqrt{1 - 0,485}$  dan menghasilkan hasil sebesar 0,717. Nilai eI dimasukkan kepersamaan regresi I diatas, didapatkan  $Z = 12,004 + \text{Motivasi Kerja } 0,717 e$ . Sehingga dapat diberi kesimpulan bahwa : Konstanta sebesar 12,004 mendefinisikan bahwa apabila variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata realisasi Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja

yaitu 12,004 ataupun ketika X adalah nol maka variabel Y akan konstan sebesar 12,004, sehingga dapat diberi kesimpulan bahwa :

1. Konstanta bernilai positif sebesar 12,004, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja diasumsikan konstan (0), sehingga nilai loyalitas sebesar 12,004 dengan error 0,717.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $b_1$ ) memiliki nilai positif sebesar 0,430. Hal tersebut memiliki arti variabel Motivasi Kerja ( $b_1$ ) mempunyai sensitivitas sebesar 0,430 satuan artinya setiap naik satu persen menyebabkan akan Motivasi Kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,430 satuan dengan error 0,717.

Kemudian hasil analisis jalur persamaan 2, yaitu Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.25 Hasil Analisis Regresi II**

		Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3,461	1,055		-3,280	,001	
	Motivasi Kerja	,339	,046	,346	7,423	,000	
	Kepuasan Kerja	,802	,054	,687	14,745	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer (diolah), 2023

Berdasarkan tabel 4.25 di atas persamaan regresi linear berganda bisa ditata antara lain  $Y = -3,461 + \text{Motivasi Kerja } (0,339) + \text{Kepuasan Kerja } (0,802) +$

e. Menurut persamaan regresi linear berganda dapat diartikan menjadi berikut.

Berdasarkan persamaan regresi I yang telah disebutkan  $eI = \sqrt{1 - R^2I}$ .

Memberikan petunjuk bahwa nilai R square I ( $R^2I$ ) memiliki arti yaitu besarnya



nilai R square pada persamaan pertama, nilai ( $R^2$ ) dapat diketahui dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 4.26 Hasil Analisis Regresi II**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 <sup>a</sup>	,833	,830	1,066

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

Sumber: data primer (diolah), 2023

Sehingga  $e_2$  dapat dihitung  $e_2 = \sqrt{1 - 0,833}$  dan hasilnya sebesar 0,408.

Nilai  $e_2$  dimasukkan ke persamaan regresi 2 di atas sehingga menghasilkan  $Y = -3,461 + \text{Motivasi Kerja} + \text{Kepuasan Kerja} + 0,408$ . Sehingga dapat diberi kesimpulan bahwa : Konstanta sebesar -3,461 mengartikan bahwa variabel independen konstan, sehingga rata-rata realisasi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja yaitu sebesar -3,461 atau ketika  $X_1$  dan  $X_2$  berupa nol menyebabkan variabel  $Y$  selanjutnya bernilai konstan sebesar -3,461, sehingga dapat diberi kesimpulan bahwa :

1. Konstanta bernilai negatif sebesar -3,461, hal tersebut memberikan petunjuk bahwa ketika variabel Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja diasumsikan konstan (0), sehingga nilai loyalitas sebesar -3,461 dengan error 0,408.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $b_1$ ) bernilai 0,339 hal tersebut memiliki arti variabel Motivasi Kerja ( $b_1$ ) mempunyai sensitivitas sebesar 0,339 satuan artinya setiap naik satu persen maka akan Motivasi Kerja ( $b_1$ ) sebesar 0,339 menggunakan error 0,408.

3. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $b_2$ ) memiliki nilai positif sebesar 0,802 satuan memiliki arti setiap kenaikan satu persen dapat menurunkan Kepuasan kerja sebesar 0,802 menggunakan error 0,408.

#### 4.2.4.2 Uji Hipotesis

Pertama, analisis statistik dari data yang dikumpulkan diperlukan untuk mengevaluasi hipotesis. Analisis regresi adalah metode statistik yang dipakai pada penelitian ini. Pengujian pada penelitian ini memakai uji parsial (T-Test). Pendekatan yang dilakukan berusaha supaya dapat memastikan apakah masing-masing variabel independen (sebagian) mempengaruhi variabel dependen. Uji t dijalankan dengan tingkat kepercayaan 95%, ataupun  $\alpha = 5\%$ . Keputusan uji hipotesis secara parsial dikerjakan sesuai ketentuan yaitu :

1. Apabila tingkat signifikansi lebih besar dari 5%, maka dapat diberi kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila tingkat signifikansi lebih kecil dari 5%, maka dapat diberi kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil perhitungan Uji t pada penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

**Tabel 4.27 Hasil Uji t Parsial I**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,004	1,489		8,063	,000
	Motivasi Kerja	,430	,071	,511	6,090	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : data primer (diolah), 2023

**Tabel 4.28 Hasil Uji *t Parsial* II**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-3,461	1,055		-3,280	,001
	Motivasi Kerja	,339	,046	,346	7,423	,000
	Kepuasan Kerja	,802	,054	,687	14,745	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer (diolah), 2023

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. Kantor Pos Cabang Solo.

Menurut hasil analisis uji *t* didapatkan  $t_{hitung}$  dalam variabel Motivasi Kerja sebesar 6,090 dengan  $t_{tabel} = 1.659$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sementara nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 0,000 maka signifikansi  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut didapatkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang memiliki arti Motivasi Kerja (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) di PT. Kantor Pos Cabang Solo.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo.

Menurut hasil analisis uji *t* didapatkan  $t_{hitung}$  dalam variabel Motivasi Kerja sebesar 7,432 dengan  $t_{tabel} = 1.659$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sementara nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X) sebanyak 0,000 maka signifikansi  $< 0,05$ . Menurut hasil yang didapatkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti Motivasi Kerja (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kantor Pos Cabang Solo.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Kantor Pos Cabang Solo.

Menurut hasil analisis uji t didapatkan  $t_{hitung}$  dalam variabel Kepuasan Kerja sebesar 14,745 dengan  $t_{tabel} = 1.659$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sementara nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,000 sehingga signifikansi  $< 0,05$ . Menurut hasil yang didapatkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kantor Pos Cabang Solo.

4. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo melalui Kepuasan Kerja

Supaya dapat mengetahui signifikansi variabel mediasi ataupun *indirect effect* dapat dipakai rumus:

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\
 Sp2sp3 &= \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2} \\
 &= \sqrt{(0,802)^2(0,071)^2 + (0,430)^2(0,054)^2 + (0,071)^2(0,054)^2} \\
 &= \sqrt{0,00379} \\
 &= 0,0615
 \end{aligned}$$

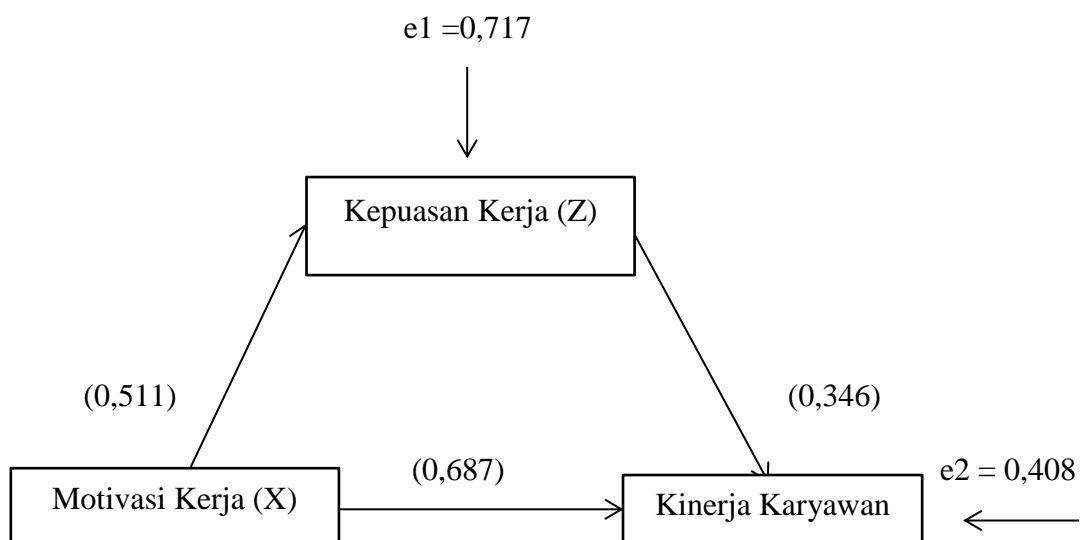
Supaya dapat melakukan uji signifikansi pengaruh secara tidak langsung dengan variabel mediasi, sehingga diperlukan menghitung nilai t berdasarkan koefisien ab dibagi dengan sab sehingga didapatkan nilai t tabel. Nilai t tabel diperoleh berdasarkan *degre of fredom* (df)  $107-5 = 102$

menggunakan taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai t hitung sebesar 1,659 menggunakan rumus yaitu :

$$\begin{aligned}
 t \text{ hitung} &= \frac{p2 \times p3}{sp2p3} \\
 &= \frac{(0,430)(0,802)}{0,0615} \\
 &= \frac{0,34486}{0,0615} \\
 &= 5,6074
 \end{aligned}$$

Variabel mediasi disebut signifikan ketika nilai t hitung > t tabel. Hasil pengujian yang telah dilakukan memberikan petunjuk bahwa nilai t hitung > tabel yaitu  $5,6074 > 1,659$  mengartikan bahwa H4 diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja signifikan menjadi variabel mediasi dalam kaitannya dengan Motivasi Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo.

#### 4.2.5 Analisis Jalur (Path Analysis)



**Gambar 4.1 Model Analisis Jalur**

Pengujian variabel secara parsial yang menggambarkan pengaruh tiap-tiap variabel dapat dilakukan berdasarkan analisis rute persamaan I dan II. Tujuan uji parsial dengan uji t adalah supaya dapat memastikan pengaruh parsial (individual) dari tiap-tiap variabel independen kepada variabel dependen. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel, dilakukan uji t.  $H_0$  diterima yang berarti bahwa faktor independen yang diteliti berpengaruh terhadap variabel dependen jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dalam tingkat kepercayaan 95% ataupun (p-value 0,05). Pengujian variabel secara parsial dalam kriterianya mempunyai berbagai ketentuan yaitu :

#### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo**

Menurut hasil analisis uji t didapatkan  $t_{hitung}$  dalam variabel Motivasi Kerja sebesar 7,423 dengan  $t_{tabel} = 1.659$  maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sementara nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 0,000 maka signifikansi  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti Motivasi Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kantor Pos Cabang Solo.

#### **2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo**

Menurut hasil analisis uji t didapatkan  $t_{hitung}$  dalam variabel Kepuasan Kerja sebesar 14,745 menggunakan  $t_{tabel} = 1.659$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  namun nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,000 maka signifikansi  $< 0,05$ . Menurut hasil yang telah diperoleh menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak

serta H3 diterima yang memiliki arti Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kantor Pos Cabang Solo.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo melalui Kepuasan Kerja**

Dari hasil perhitungan sobel test, variabel mediasi disebut signifikan ketika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel adalah  $5,6074 > 1,659$  membuktikan bahwa H3 diterima. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja signifikan menjadi variabel mediasi dalam kaitannya terhadap Motivasi Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan secara tidak langsung dengan hubungan secara langsung memiliki kesamaan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo.

#### **4.2.6 Uji Mediasi (Sobel Test)**

Sobel Test menentukan apakah variabel mediasi dalam koneksi cukup mampu berfungsi sebagai mediator dengan memeriksa hubungannya.

Rumus :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sp2sp3 = \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \sqrt{(0,802)^2(0,071)^2 + (0,430)^2(0,054)^2 + (0,071)^2(0,054)^2} \\
&= \sqrt{0,00379} \\
&= 0,0615
\end{aligned}$$

Supaya dapat melakukan pengujian secara signifikansi pengaruh tidak langsung dengan variabel mediasi, sehingga diperlukan menghitung nilai t dari koefisien ab dibagi dengan sab sehingga didapatkan nilai t tabel. Nilai t tabel diperoleh dari *degre of fredom* (df)  $107-5 = 102$  menggunakan taraf signifikasi 0,05, sehingga diperoleh nilai t hitung sebanyak 1,659 menggunakan rumus yaitu :

$$\begin{aligned}
t \text{ hitung} &= \frac{p2 \times p3}{sp2p3} \\
&= \frac{(0,430)(0,802)}{0,0615} \\
&= \frac{0,34486}{0,0615} \\
&= 5,6074
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan sobel test diatas, variabel mediasi disebut signifikan ketika nilai t hitung > t tabel. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menghasilkan bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu  $5,6074 > 1,659$  mengartikan bahwa hipotesis diterima. Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja signifikan dapat membuat variabel mediasi juga kaitannya dengan Motivasi Kerja pengaruhnya kepada Kinerja Karyawan. Menurut hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan tidak langsung maupun langsung memiliki



kesamaan signifikan dan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo.

#### **4.2.7 Analisis Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Kantor Pos Cabang Solo**

Motivasi dalam menggerakkan yang mengarah pada tujuan dan jarang terlihat secara gratis. Mengetahui apa yang memotivasi karyawan dapat membantu dalam melakukan peningkatan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan kinerja karyawan ataupun prestasi kerja.

Menurut hasil analisis uji t didapatkan  $t_{hitung}$  dalam variabel Motivasi Kerja sebanyak 6,090 menggunakan  $t_{tabel} = 1.659$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sementara nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 0,000 maka signifikansi  $< 0,05$ . Menurut hasil yang telah diperoleh menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) di PT. Kantor Pos Cabang Solo.

Dari analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan atas kinerja karyawan yang memiliki motivasi kerja yang lebih baik dari karyawan yang kurang mampu mengendalikan motivasinya. Hal tersebut sesuai terhadap penelitian yang dilaksanakan oleh (Pariyanti et al., 2019) menghasilkan hasil bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain juga senada terhadap penelitian yang dilaksanakan

oleh (Garaika, 2020) dapat memberikan petunjuk bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja di PT. Kantor Pos Cabang Solo. Responden setuju bahwa motivasi kerja PT. Kantor Pos Cabang Solo memberikan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri pada karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teori path goal dapat mendasari variabel motivasi kerja juga kepuasan kerja.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kantor Pos Cabang Solo**

Motivasi seorang karyawan bersumber dari keinginan, kebutuhan, dan motivasi bertindak supaya dapat memenuhi tujuan ataupun kebutuhan. Hal ini menunjukkan betapa kuatnya keinginan, usaha, intensitas dan pengorbanan untuk mencapai tujuan. Aturannya adalah semakin termotivasi dan antusias karyawan bekerja, semakin baik kinerjanya.

Menurut hasil analisis uji t didapatkan  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 7,423 menggunakan  $t_{tabel} = 1.659$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sementara nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X) sebesar 0,000 maka signifikansi  $< 0,05$ . Menurut penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kantor Pos Cabang Solo.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rizkayani, 2017) menghasilkan bahwa adanya pengaruh signifikan secara langsung diantara motivasi kepada kinerja. Penelitian yang dilaksanakan oleh (Lusri & Siagian, 2017) bahwa adanya pengaruh positif diantara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mayoritas responden setuju bahwa motivasi kerja PT. Kantor Pos Cabang Solo setelah mengetahui kualitas kinerja karyawan yang baik dan cepat. PT. Kantor Pos Cabang Solo wajib mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya agar karyawan semakin percaya dan yakin dengan kinerja karyawannya. Sehingga teori path goal dapat mendasari penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja adalah ketika seorang karyawan dapat puas di tempat kerja dan dia akan menggunakan semua kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang ada dan ini akan membantu memberikan hasil terbaik.

Menurut hasil analisis uji t didapatkan  $t_{hitung}$  dalam variabel Kepuasan Kerja sebesar 14,745 menggunakan  $t_{tabel} = 1.659$  sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sementara nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,000 maka signifikansi  $< 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima yang berarti

Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kantor Pos Cabang Solo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Rizkayani, 2017) menunjukkan hubungan langsung serta substansial antara kepuasan kerja juga kinerja. Kinerja pekerja secara signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, menurut penelitian lain (Murti & Srimulyani, 2013).

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Kantor Pos Cabang Solo. Responden setuju bahwa kepuasan kerja PT. Kantor Pos Cabang Solo memberikan lingkungan kerja yang nyaman dalam kualitas kerjanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teori path goal dapat mendasari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja**

Menurut analisis jalur t, hasil pengujian memberikan petunjuk bahwa nilai t hitung > tabel adalah  $5,6074 > 1,659$  mengartikan bahwa H4 diterima. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja signifikan menjadi variabel mediasi yang berkaitan dengan Motivasi Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo.

Penelitian ini didukung oleh peneliti (Hanafi & Yohana, 2017) dan (Lusri & Siagian, 2017) memberikan petunjuk bahwa kepuasan kerja

memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan.

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo melalui kepuasan kerja. Responden setuju bahwa motivasi kerja PT. Kantor Pos Cabang Solo memberikan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri pada karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa teori path goal dapat mendasari variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo melalui kepuasan kerja.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini berusaha menguji secara empiris hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Tiga kesimpulan utama dari penelitian ini dapat ditarik dari hasil pengujian dan pembahasan, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat peluang yang lebih tinggi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan ketika motivasi kerja dinaikkan.
2. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan kepada kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada potensi peningkatan kinerja yang lebih tinggi ketika kepuasan kerja dinaikkan.
3. Variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat diberi kesimpulan bahwa tingkat kepuasan kerja mempengaruhi hubungan antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari dalam penyusunan penelitian ini masih ada banyak kekurangan, sehingga penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut :

1. Ketika proses pengambilan data, tanggapan responden terhadap kuesioner kadang-kadang tidak mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Hal ini disebabkan karena setiap responden memiliki pemikiran, praduga, dan pemahaman yang unik, serta faktor lain seperti kejujuran mereka dalam memberikan tanggapan.

2. Untuk memungkinkan variabel lain menghasilkan hasil yang lebih baik, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel mediasi.
3. Lingkup studi ini, yang terbatas pada satu perusahaan dengan jangkauan yang agak luas, mencegah generalisasi temuannya ke populasi yang lebih besar.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang penulis sampaikan, maka saran yang disampaikan penulis kepada pihak-pihak yang terkait yaitu:

1. Pihak manajemen harus mengevaluasi keberhasilan pekerja dengan menyediakan motivasi atau dengan memperhatikan profesionalitas yang dilihat dari kepuasan kerja masing-masing karyawannya dengan baik. Hal ini dapat dicapai dengan memperhatikan tingkat produktivitas karyawan atas pekerjaan yang telah dibuat sehingga lebih mudah untuk mengidentifikasi orang mana yang dapat meningkatkan produktivitas di dalam organisasi. Ini akan memungkinkan untuk mengidentifikasi karyawan mana yang melakukan yang terbaik, membuatnya lebih mudah untuk mengidentifikasi mereka yang dapat memajukan karir mereka di tempat kerja dan menghasilkan prestasi karyawan yang akan meningkatkan kesuksesan perusahaan.
2. Manajemen diharapkan dapat memperluas kesempatan pengembangan sumber daya karyawan dengan adanya program pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kompetensi di tempat kerja.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian tambahan, seperti dengan melihat variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai lokasi penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, A. R. (2020). *KINERJA KARYAWAN DI PARIWISATA UMBUL SQUARE SKRIPSI Oleh : AMALINA ROBINGATUL ADAWIYAH Pembimbing : AGUNG EKO PURWANA , SE , MSI .*
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Adiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUNANIORA*, 3(2), 150.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*, 03(2).
- Andara, M. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis*:1(1); 5-14.
- Angesti, N. K. D., Wahyuni, M. A., & Yasa, I. N. P. (2018). Pengaruh Presepsi Wajib Pajak UMKM atas Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2018 dan Pengetahuan Perpajakan terhadap Kepatuhan Perpajakan. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Ganesha*, 9(1), 65–74.



- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Amstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Astuti, R., Prima, O., & Lesmana, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42–50.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Darmadi, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan Melejitkan Produktivitas Kerja Kepala Sekolah Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Penerbit Lembaga Penelitian Dan Penulisan Karya Ilmiah AQLI.
- Foster, E. C. (2014). Human Resource Management. In *Software Engineering*. [https://doi.org/10.1007/978-1-4842-0847-2\\_15](https://doi.org/10.1007/978-1-4842-0847-2_15)
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1),

28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.

Gibson, M. A. (1997). Exploring and Explaining the Variability: Cross-National Perspectives on the School Performance of Minority Students. *Anthropology & Education Quarterly*, 28(3), 318–329. <https://doi.org/10.1525/aeq.1997.28.3.318>

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.

Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jl. Denai No*, 2(2), 20371. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>

I Wayan A. Lantara. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidiksn Ekonomi Undiksha*, 10(1)

Imelda, C. (2019). Pengaruh Motivasi, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 254–267.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2009). *Organizational Behavior &*

*Management* (10th ed.). Mc Graw Hill.

- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Badan Penanaman Modal Dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60
- Jufrizen, J. (2017). *Article in International Business Management*.  
<https://doi.org/10.3923/ibm.2017.53.60>
- Khairani. R.N, Wahyuni I, Jayanti. S. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Satpam Universitas Diponegoro Kampus Tembalang. *Jurnal*

*Kesehatan Masyarakat.*

- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya. *AGORA*, 5(1), 2–8.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Muhidin, S. A., & Abdurrahman, M. (2017). *Analisis Korelasi, Regresi, Dan Jalur Dalam Penelitian*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN VARIABEL PEMEDIASI KEPUASAAN KERJA PADA PDAM KOTA MADIUN. In *JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 1, Issue 1).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 02(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, Muslih, & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(5).

<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>

- Pariyanti, E., Rinnanik, R., & Mardiono, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Federal International Finance (FIF). *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 15(2), 293–307. <https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.313>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampaili Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Riduwan. (2015). Hubungan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di KPU Kota Kediri. *Jurnal REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 28–38.
- Rizky Khairani, N., Wahyuni, I., & Jayanti, S. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Satpam Universitas Diponegoro Kampus Tembalang. *JKM Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(3), 531–534.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Silaen, R. N. (2021) *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti. Bandung. Persada
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sahputra Saragih, R., Mangiring, H., & Simarmata, P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan

- Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2146>
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Tanjung, H. (2020). *Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan by Hasrudy Tanjung*.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wright, A., & Morrison, S. L. (1994). Effect of altered CH2-associated carbohydrate structure on the functional properties and in vivo fate of chimeric mouse-human immunoglobulin G1. *Journal of Experimental Medicine*, 180(3), 1087–1096. <https://doi.org/10.1084/jem.180.3.1087>
- Zhu, Y. (2012). A review of job satisfaction. *Asian Social Science*, 9(1), 293–298. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n1p293>

**LAMPIRAN**

**Lampiran 1**

**Jadwal Penelitian**

No	Bulan Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penyusunan Proposal	X	X	X	X																				
2.	Konsultasi					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
3.	Revisi Proposal									X	X	X													
4.	Pengumpulan Data												X	X	X	X	X	X	X						
5.	Analisis Data																X	X	X	X	X				
6.	Penulisan Akhir Naskah Skripsi																				X				
7.	Pendaftaran Munaqasah																					X			
8.	Munaqasah						X																X		
9.	Revisi Skripsi							X	X															X	X

Catatan : Jadwal disesuaikan dengan kebutuhan

## Lampiran 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
 Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo Telp (0271) 781516 Fax. (0271) 782774

Nomor : B-2301/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/09/2022 Sukoharjo, 23 September 2022  
 Lamp. :  
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
 Pimpinan/Direktur/Manajer/Kepala  
 Kantor Pos Solo  
 di Tempat

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertandatangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta memohon izin penelitian atas :

Nama : DHIKA LIESNA ZULAIKAH  
 NIM : 195211178  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
 Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi  
 Waktu : 1 (satu) bulan sejak surat permohonan ini dikeluarkan

Demikian, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Dekan,  
 Bidang Akademik  
 dan Kelembagaan

Dr. Awan Kostrad Diharjo, S.E. M.Ag  
 NIP. 19651225200003 1 001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta;
2. Arsip.



### Lampiran 3

#### Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian  
Karyawan PT. Kantor Pos Cabang Solo

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, dengan identitas :

Nama : Dhika Liesna Zulaikah  
NIM : 195211178  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah

Dalam rangka mendapatkan data guna untuk menyusun skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kantor Pos Cabang Solo dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi”, maka saya mohon bantuan serta kesediaannya Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar, serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuhnya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang Bapak/Ibu berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Dhika Liesna Zulaikah

19.52.11.178

## 1. Petunjuk Pengisian

- 1) Kuesioner ini semata-mata untuk keperluan akademis penelitian.
- 2) Berilah tanda centang (√) pada identitas responden.
- 3) Baca dan jawablah semua pertanyaan secara teliti.
- 4) Berilah tanda centang (√) pada pilihan yang telah disediakan.

## 2. Identitas Responden

- 1) Nama :
- 2) Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
- 3) Usia :
  - a. 21-30 tahun
  - b. 31-40 tahun
  - c. 41-50 tahun
  - d. Lebih dari 50 tahun
- 4) Pendidikan :
  - a. SLTA/SMA/SMK/MA
  - b. Diploma
  - c. S-1
  - d. S-2
- 5) Lama Bekerja :
  - a. < 1 – 2 tahun
  - b. 3-6 tahun
  - c. > 7 tahun
- 6) Status Pekerjaan :
  - a. Karyawan Tetap
  - b. Karyawan Kontrak

### 3. Kriteria Penilaian

Berilah respon terhadap pernyataan dalam tabel dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan persepsi saudara/i mengenai pernyataan tersebut. Skala respon adalah sebagai berikut:

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 4. Kuesioner

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
<b>MOTIVASI KERJA</b>						
1.	Perusahaan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi					
2.	Saya merasa aman dan nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja					
3.	Saya dan rekan kerja saling membantu jika terjadi masalah					
4.	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja					
5.	Saya merasa puas atas hasil pekerjaan saya					
<b>KEPUASAN KERJA</b>						
1.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2.	Hubungan antara saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
3.	Keamanan di tempat kerja saya telah memberikan rasa aman dan nyaman					
4.	Pekerjaan saya memberikan saya peluang untuk mempersiapkan kemajuan saya dimasa yang akan datang					

No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
5.	Setiap karyawan diperusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi					
<b>KINERJA KARYAWAN</b>						
1.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan					
2.	Mutu dari hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
3.	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
4.	Saya hadir tepat waktu dan disiplin sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan					
5.	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya					

## Lampiran 4

### Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



Solo, 25 Februari 2023

Nomor : 60/Umum/SDM/4/0223  
Lampiran : -  
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Universitas Islam Negeri Raden Mas  
Said  
Surakarta

Dengan Menunjuk surat No B-230/Un.20/F.IV.1/PP.00.9/09/2022 saudara perihal seperti tersebut pada pokok surat ini, dapat kami sampaikan bahwa Permohonan ijin penelitian 1 (Satu) orang siswa/siswi atas nama :

No	Nama	NIM
1	Dhika Liesna Zulaikah	1952111178
2		
3		
4		

Dan untuk itu para Siswa/siswi yang akan praktik diminta untuk memenuhi tata tertib dan ketentuan dari Kantor kami.

Demikian kami sampaikan untuk diketahui, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Staf SDM dan Dukungan Umum



Aditya Putra Ganda  
Nippos : 987444920

## Lampiran 5

## Hasil Data Kuesioner

## Variabel Motivasi Kerja

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.Total
5	5	5	5	4	24
3	2	4	4	3	16
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
5	5	5	4	4	23
5	4	5	4	4	22
4	5	3	5	5	22
4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	4	22
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
5	5	5	4	5	24
4	4	5	5	4	22
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	5	4	21
4	3	3	4	4	18
4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	5	4	5	23
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	5	24
3	3	4	3	4	17
5	5	4	4	5	23
4	4	5	5	3	21
5	5	5	2	5	22
5	5	5	5	5	25

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.Total
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20
3	4	5	3	4	19
5	5	3	3	3	19
3	3	2	3	3	14
4	5	4	5	4	22
3	4	4	3	4	18
5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	5	19
4	4	4	4	4	20
5	4	4	3	3	19
5	5	5	1	5	21
3	4	3	3	3	16
4	4	3	3	3	17
4	5	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	4	21
4	4	5	5	4	22
4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	3	19
4	5	5	5	4	23
4	5	4	4	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	21
4	4	5	3	4	20
5	4	5	4	4	22
4	3	4	4	3	18
4	5	5	5	5	24

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.Total
4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
4	4	2	4	4	18
4	4	4	4	5	21
4	5	4	5	5	23
5	4	4	4	4	21
5	4	5	5	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	5	4	2	19
4	5	4	4	4	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
5	3	3	2	2	15
4	3	4	4	3	18
4	5	4	4	5	22
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	5	21
4	4	4	4	4	20
3	5	3	3	4	18
4	4	4	5	5	22
3	5	5	3	3	19
5	3	5	5	5	23
3	4	4	3	3	17
4	4	3	4	4	19
5	3	5	5	4	22
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	3	21



### Variabel Kinerja Karyawan

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.Total
5	4	5	5	4	23
4	3	4	4	3	18
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
4	5	5	4	5	23
5	4	3	5	4	21
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	4	4	19
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
3	4	3	3	4	17
4	5	5	4	5	23
5	3	3	5	3	19
2	5	5	2	5	19
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	20

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.Total
4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	4	17
5	4	5	3	3	20
3	4	3	3	3	16
4	5	5	5	4	23
4	4	4	3	4	19
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	4	23
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	20
3	5	5	4	4	21
4	4	3	4	4	19
3	3	4	3	5	18
1	5	5	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	1	5	15
5	4	4	3	3	19
4	4	4	3	3	18
5	5	4	5	4	23
5	5	4	4	4	22
5	5	4	5	5	24
4	4	4	5	5	22
4	4	4	5	5	22
5	4	4	4	4	21
3	3	3	4	4	17
4	3	3	5	4	19
5	4	5	3	3	20
4	4	4	4	3	19
4	4	3	5	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	4	18
4	4	3	4	4	19
4	3	3	3	4	17
5	5	5	4	4	23
5	4	4	4	3	20
4	4	4	5	5	22
4	4	3	5	4	20
4	5	4	4	4	21
5	5	5	4	4	23

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.Total
4	4	3	4	5	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	4	23
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	2	4	5	5	20
4	4	4	5	5	22
5	5	5	4	2	21
5	4	4	4	4	21
4	5	5	5	5	24
5	4	4	5	4	22
4	3	3	2	2	14
4	5	4	4	3	20
4	4	4	4	5	21
3	4	3	5	4	19
5	5	5	4	3	22
3	3	3	4	5	18
5	5	5	4	4	23
3	3	3	3	4	16
4	4	4	5	5	22
5	4	3	3	3	18
4	5	4	5	5	23
4	4	3	3	3	17
5	3	3	4	4	19
3	4	4	5	4	20
3	4	4	4	5	20
5	5	4	4	4	22
4	3	3	5	3	18

### Variabel Kepuasan Kerja

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.Total
5	4	5	5	5	24
4	3	4	4	3	18
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	5	21
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
5	5	3	5	4	22
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	22
4	5	5	5	5	24
5	4	3	5	5	22
3	3	3	3	3	15
3	3	5	4	3	18
4	4	4	4	4	20
5	4	3	5	4	21
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	5	21
4	4	3	4	5	20
4	5	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
5	5	5	5	4	24
3	4	3	3	4	17
4	5	5	4	5	23
5	3	3	5	5	21
2	5	5	3	3	18
5	5	4	5	5	24
4	4	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	5	21

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.Total
4	4	4	4	5	21
3	4	3	3	5	18
5	4	5	4	3	21
3	4	3	3	4	17
4	5	5	5	5	24
4	4	4	3	5	20
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	4	23
4	4	4	5	4	21
4	4	4	5	4	21
4	4	4	4	4	20
3	5	5	4	4	21
4	4	3	4	5	20
3	3	4	3	5	18
1	5	5	5	5	21
3	3	3	4	4	17
3	3	3	5	5	19
5	4	4	4	5	22
4	4	4	5	4	21
5	5	4	4	4	22
5	5	4	5	5	24
5	5	4	4	5	23
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
5	4	4	5	4	22
3	3	3	4	4	17
4	3	3	4	4	18
5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	5	21
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	4	18
4	4	3	4	5	20
4	3	3	4	4	18
5	5	5	5	4	24
5	4	4	4	5	22
4	4	4	4	4	20
4	4	3	5	4	20
4	5	4	4	5	22
5	5	5	4	4	23

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.Total
4	4	3	4	5	20
5	5	5	5	4	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	4	24
5	5	5	4	5	24
5	5	5	4	5	24
4	2	4	4	5	19
4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	3	23
5	4	4	5	4	22
4	5	5	5	4	23
5	4	4	4	5	22
4	3	3	4	4	18
4	5	3	5	4	21
4	4	4	4	5	21
3	4	3	5	4	19
5	5	5	4	4	23
3	3	3	5	5	19
5	5	5	5	4	24
3	3	3	4	5	18
4	4	5	4	5	22
5	4	3	4	5	21
4	5	4	4	4	21
4	4	3	4	5	20
5	3	3	4	5	20
3	4	4	4	5	20
5	4	4	4	5	22
5	5	4	4	5	23
4	3	5	5	4	21

## Lampiran 6

### HASIL UJI ANALISIS

#### A. Uji Instrumen Penelitian

##### 1. Uji Validitas

##### a. Variabel Motivasi Kerja

		Correlations					
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	Motivasi Kerja
X.1	Pearson Correlation	1	,435**	,473**	,329**	,427**	,700**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107
X.2	Pearson Correlation	,435**	1	,449**	,310**	,559**	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107
X.3	Pearson Correlation	,473**	,449**	1	,439**	,394**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107
X.4	Pearson Correlation	,329**	,310**	,439**	1	,429**	,705**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000		,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107
X.5	Pearson Correlation	,427**	,559**	,394**	,429**	1	,769**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	107	107	107	107	107	107
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,700**	,741**	,755**	,705**	,769**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### b. Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations					Kinerja Karyawan
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
Y.1	Pearson Correlation	1	,363**	,392**	,395**	,009	,631**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,928	,000
	N	107	107	107	107	107	107
Y.2	Pearson Correlation	,363**	1	,712**	,311**	,327**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,001	,000
	N	107	107	107	107	107	107
Y.3	Pearson Correlation	,392**	,712**	1	,281**	,301**	,762**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,003	,002	,000
	N	107	107	107	107	107	107
Y.4	Pearson Correlation	,395**	,311**	,281**	1	,429**	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,003		,000	,000
	N	107	107	107	107	107	107
Y.5	Pearson Correlation	,009	,327**	,301**	,429**	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,928	,001	,002	,000		,000
	N	107	107	107	107	107	107
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,631**	,768**	,762**	,712**	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**c. Variabel Kepuasan Kerja**

		Correlations					Kepuasan Kerja
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	
Z.1	Pearson Correlation	1	,362**	,303**	,350**	,160	,709**
	Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,100	,000
	N	107	107	107	107	107	107
Z.2	Pearson Correlation	,362**	1	,556**	,275**	,148	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,004	,129	,000
	N	107	107	107	107	107	107
Z.3	Pearson Correlation	,303**	,556**	1	,224*	-,008	,685**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000		,020	,932	,000
	N	107	107	107	107	107	107
Z.4	Pearson Correlation	,350**	,275**	,224*	1	,102	,586**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,020		,295	,000
	N	107	107	107	107	107	107
Z.5	Pearson Correlation	,160	,148	-,008	,102	1	,412**
	Sig. (2-tailed)	,100	,129	,932	,295		,000
	N	107	107	107	107	107	107
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,709**	,755**	,685**	,586**	,412**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107	107	107

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Variabel Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	5

### b. Variabel Kinerja Karyawan

Cronbach's Alpha	N of Items
,727	5

### c. Variabel Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
,630	5

## B. UJI ASUMSI KLASIK

### 1. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,90397805
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,053
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,091 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,476	,844		1,748	,083
	Motivasi Kerja	,004	,040	,010	,101	,920

a. Dependent Variable: Abs\_Res1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,507	,661		3,792	,000
	Motivasi Kerja	-,028	,029	-,108	-,977	,331
	Kepuasan Kerja	-,053	,034	-,173	-1,566	,120

a. Dependent Variable: Abs\_Res2

## 3. Uji Multikolonieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,004	1,489		8,063	,000		
	Motivasi Kerja	,430	,071	,511	6,090	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,461	1,055		-3,280	,001		
	Motivasi Kerja	,339	,046	,346	7,423	,000	,739	1,353
	Kepuasan Kerja	,802	,054	,687	14,745	,000	,739	1,353

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## C. Uji Ketepatan Model

### 1. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343,728	1	343,728	98,890	,000 <sup>b</sup>
	Residual	364,964	105	3,476		
	Total	708,692	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590,599	2	295,299	260,060	,000 <sup>b</sup>
	Residual	118,093	104	1,136		
	Total	708,692	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

### 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 <sup>a</sup>	,485	,480	1,864

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 <sup>a</sup>	,833	,830	1,066

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

## D. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,004	1,489		8,063	,000
	Motivasi Kerja	,430	,071	,511	6,090	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 <sup>a</sup>	,485	,480	1,864

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,461	1,055		-3,280	,001
	Motivasi Kerja	,339	,046	,346	7,423	,000
	Kepuasan Kerja	,802	,054	,687	14,745	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,913 <sup>a</sup>	,833	,830	1,066

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

**E. Uji Hipotesis (Uji T)****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,004	1,489		8,063	,000
	Motivasi Kerja	,430	,071	,511	6,090	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,461	1,055		-3,280	,001
	Motivasi Kerja	,339	,046	,346	7,423	,000
	Kepuasan Kerja	,802	,054	,687	14,745	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 7****DAFTAR RIWAYAT HIDUP****DATA PRIBADI**

Nama : Dhika Liesna Zulaikah

TTL : Karanganyar, 12 Juli 2001

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Ngaglik RT 02/RW 08, Selokaton, Gondangrejo, Karanganyar

No. HP : 081578160372

Email : [dhikaliesna132@gmail.com](mailto:dhikaliesna132@gmail.com)

**PENDIDIKAN**

2006 – 2007 : TK Islam Bakti Pancuran

2007 – 2013 : SDN 02 Selokaton

2013 – 2016 : MTsN Gondangrejo

2016 – 2019 : MAN 2 Karanganyar

2019 – 2023 : UIN Raden Mas Said Surakarta