



**KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR  
PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS  
PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN  
KABUPATEN JEMBER**

**JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR OF MOTIVATION AND  
TRAINING EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN  
PUBLIC WORKS IRRIGATION OF JEMBER DISTRICT**

**SKRIPSI**

Oleh :

Wiwini Pratikta Putri

NIM. 120810201275

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**



**KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR  
PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS  
PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN  
KABUPATEN JEMBER**

**JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR OF MOTIVATION AND  
TRAINING EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN  
PUBLIC WORKS IRRIGATION OF JEMBER DISTRICT**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Wiwin Pratikta Putri

NIM. 120810201275

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI RI  
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

---

**SURAT PERNYATAAN**

Nama : Wiwin Pratikta Putri  
NIM : 120810201275  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul : Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta tersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 05 November 2016

Yang Menyatakan,

Wiwin Pratikta Putri

NIM : 120810201275

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR  
PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS  
PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN KABUPATEN  
JEMBER

Nama Mahasiswa : Wiwin Pratikta Putri

NIM : 120810201275

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 27 Desember 2016

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Anggota

Drs. Sunardi M.M  
NIP. 19530403 198503 1 001

Dr. Sumani, M.Si  
NIP. 19690114 200501 1 002

Menyetujui,  
Ketua Program Studi  
S1- Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih S.E., M.M.  
NIP. 19780525 200312 2 002

**PENGESAHAN**

**KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH MOTIVASI  
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS  
PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Wiwin Pratikta Putri

NIM : 120810201275

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

**20 Januari 2017**

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**SUSUNAN TIM PENGUJI**

**Penguji Utama : Drs. Moch. Syaharudin, M.Si. : (.....)**

**NIP. 19550919 198503 1003**

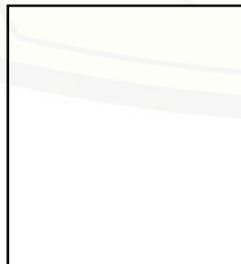
**Penguji Anggota: Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb. : (.....)**

**NIP. 19630402 198802 1 001**

**Penguji Anggota: Drs. Marmono Singgih, M.Si. : (.....)**

**NIP. 19660904 199002 1 001**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Jember



**Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak**  
**NIP. 19710727 199512 1 001**

## PERSEMBAHAN

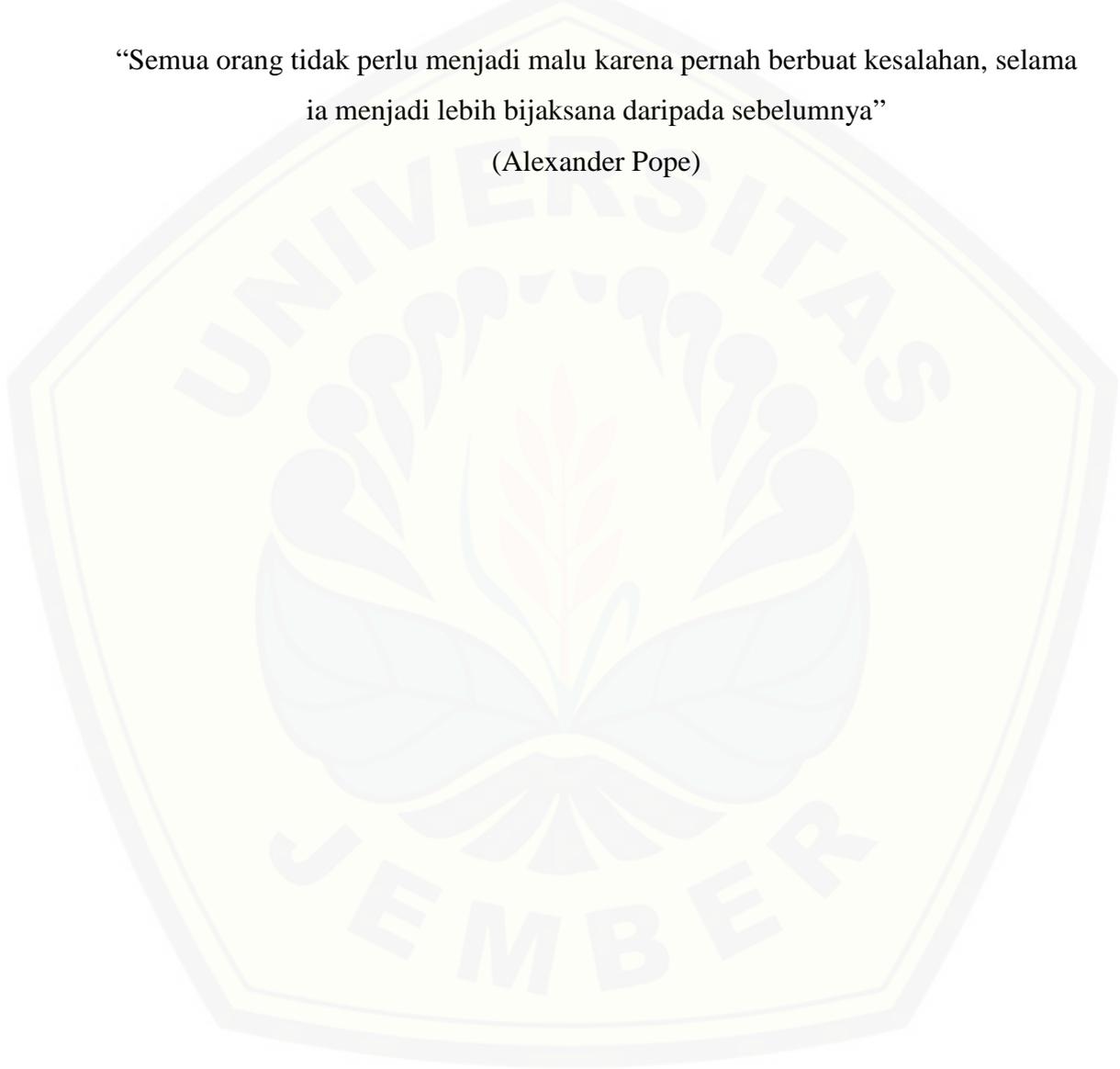
Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Mama Tutik Kasiyani tercinta dan terkasih.
2. Ayahanda Sargiyanto tercinta dan terkasih.
3. Adik-adikku Aldi, Agung dan Darma tersayang.
4. Teman hidupku Dwi Ranga Bahtiar.
5. Teman-teman yang telah banyak membantu.
6. Bapak dan Ibu guru sejak taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi.
7. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

**MOTTO**

“Sesuatu yang belum dikerjakan, seringkali tampak mustahil; kita baru yakin kalau kita telah berhasil melakukannya”  
(Evelyn Underhill)

“Semua orang tidak perlu menjadi malu karena pernah berbuat kesalahan, selama ia menjadi lebih bijaksana daripada sebelumnya”  
(Alexander Pope)





**KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PENGARUH MOTIVASI  
DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS  
PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER**

**JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR OF MOTIVATION AND  
TRAINING EFFECT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN  
PUBLIC WORKS IRRIGATION OF JEMBER DISTRICT**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**Wiwin Pratikta Putri**

**NIM. 120810201275**

**Pembimbing:**

**Dosen Pembimbing I : Drs. Sunardi M.M**

**Dosen Pembimbing II : Dr. Sumani M.Si.**

## RINGKASAN

**Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember;** Wiwin Pratikta Putri; 120810201275; 2016; 84 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting didalam sebuah perusahaan. Pada setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan selalu membutuhkan sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia dengan kualitas yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menjadi fokus utama dalam suatu perusahaan, untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang maksimal terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan yakni motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja. Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk meneliti mengenai kepuasan kerja sebagai mediator pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

Metode analisis yang digunakan adalah metode Analisis Jalur (*Path Analysis*). Data yang didapat berupa data primer dan sekunder. Data primer tersebut berupa hasil kuisioner dari 61 responden. Dimana responden dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus.

Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS v23 for Windows menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur langsung sebesar 0,329 pada tingkat kepercayaan 5% dan nilai *p-value* sebesar 0,006 artinya hipotesis pertama diterima yakni motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur langsung sebesar 0,309 pada tingkat kepercayaan 5% dan *p-value* sebesar 0,010, artinya hipotesis kedua diterima yakni pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember. Hipotesis ketiga yakni motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, diterima dengan koefisien jalur langsung sebesar 0,255 pada tingkat kepercayaan 5% dan nilai *p-value* sebesar 0,036. Hipotesis keempat yakni pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima, dengan koefisien jalur langsung sebesar 0,243 pada tingkat kepercayaan 5% dan nilai *p-value* sebesar 0,044. Hipotesis kelima yakni kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja juga diterima, dengan koefisien jalur langsung sebesar 0,266 pada tingkat kepercayaan 5% dan nilai *p-value* sebesar 0,039. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja.

Kata kunci: motivasi, pelatihan, kepuasan kerja, kinerja.

## SUMMARY

**Job Satisfaction as a Mediator of Motivation and Training Effect on Employee Performance in Public Works Irrigation of Jember District;** Wiwin Pratikta Putri; 120810201275; 2016; 84 Pages; Departmen of Manajemen Faculty of Economi and Business University of Jember.

Human resources have an important role in a company. In all of companies activity always need human resources, where human resources with good quality will result in optimal performance to achieve corporate goals. Employees become the main focus in a company, to get employees with maximum performance, there are several factors to consider the motivation, training and job satisfaction. The purpose of their research is to investigate job satisfaction as a mediator of motivation and training effect on employee performance in Public Works Department Irrigation of Jember District.

The analytical method used is Path Analysis. Data obtained derived from primary data and secondary data. The primary data collected by results of questionnaires from 61 respondents. Where the respondents of this study is an government employees of Public Works Department Irrigation of Jember District. The sampling method used was census methods.

Results of the data analysis was performed using SPSS v23 for Windows shows that the motivation significantly influence job satisfaction with a direct path coefficient amounted to 0.329 at 5% confidence level and a p-value of 0.006, meaning that the first hypothesis can be accepted that motivation significantly influence job satisfaction of employee in Public Works Department Irrigation of Jember District. The training significantly influence job satisfaction with a direct path coefficient amounted to 0.309 at 5% confidence level and a p-value of 0.010, meaning that the second hypothesis can be accepted that training significantly influence job satisfaction of employee in Public Works Department Irrigation of Jember District. The third hypothesis is motivation significantly influence the performance, received with direct path coefficient amounted to 0.255 at 5% confidence level and a p-value of 0.036. The fourth hypothesis is training significantly influence the performance is acceptable, with a direct path coefficient amounted to 0.243 at 5% confidence level and a p-value of 0.044. The fifth hypothesis that job satisfaction have a significant effect on performance is also accepted, with a direct path coefficient amounted to 0.266 at 5% confidence level and a p-value of 0.039. Based on the hypothesis testing that has been done can be concluded that the employee performance of Public Works Department Irrigation of Jember District is influenced by a motivation, training and job satisfaction.

*Key words: motivation, training, job satisfaction, performance.*

## PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang melimpahkan segala rahmad serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE,MM,Ak,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Bapak Drs. Sunardi M.M selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
4. Bapak Dr. Sumani M.Si. selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah banyak memberikan dorongan semangat, bimbingan, pengarahan, saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
5. Bapak Drs. Moch. Syaharudin, M.Si. selaku Dosen Penguji Utama yang telah banyak memberikan pengarahan dan saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
6. Bapak Drs. NG. Krishnabudi, M.Agb. selaku Dosen Penguji Anggota yang telah banyak memberikan pengarahan dan saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
7. Bapak Drs. Marmono Singgih, M.Si. selaku Dosen Penguji Anggota yang telah banyak memberikan pengarahan dan saran serta telah meluangkan waktu sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.

8. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
9. Seluruh staf dan pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember, terima kasih telah memberikan bantuan informasi, pikiran, dukungan serta telah meluangkan waktu untuk penyelesaian skripsi ini.
10. Kedua orang tuaku Mama Tutik Kaiyani dan Ayah Sargiyanto, adik-adikku tercinta Aldi, Agung dan Darma yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, doa serta dukungan moril maupun materiil selama kuliah sampai terselesaikannya skripsi ini sebagai persyaratan menyanggah gelar sarjana.
11. Tunanganku Dwi Rangga Bahtiar yang membantu dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi.
12. Teman dan sahabatku Suci, Vunny, Lia, Dinar, Anna, Saskia, dan Gandis yang selama ini telah memberikan dorongan, motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember angkatan 2012 yang memberikan semangat, bantuan, dan kebersamaan selama masa kuliah serta penyelesaian skripsi.
14. Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember yang telah membantu menyelesaikan skripsi.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu diucapkan banyak terima kasih karena skripsi dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis berharap adanya kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak lain yang berkepentingan untuk kedepannya.

Jember, 27 Desember 2016

Penulis



**DAFTAR ISI**

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	ix
<b>SUMMARY</b> .....	x
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	2
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori .....	7
2.1.1 Motivasi .....	7
2.1.2 Pelatihan .....	12
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	15
2.1.4 Kinerja .....	19
2.2 Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Kerangka Konseptual .....	24
2.4 Hipotesis .....	25

**BAB 3. METODE PENELITIAN**

3.1	Rancangan Penelitian .....	29
3.2	Populasi dan Sampel .....	29
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	30
3.4	Metode Pengumpulan Data .....	30
3.5	Identifikasil Variabel .....	31
3.6	Definisi Operasional Variabel .....	31
3.7	Skala Pengukuran Variabel .....	35
3.8	Metode Analisi Data .....	35
3.8.1	Uji Instrumen .....	35
3.8.2	Analisis Jalur .....	37
3.8.3	Uji Asumsi Klasik .....	39
3.8.4	Uji t .....	40
3.8.5	Menghitung Jalur .....	43
3.9	Kerangka Pemecahan Masalah .....	44

**BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1	Gambaran Umum Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember .....	46
4.1.1	Sejarah Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember .....	46
4.1.2	Tugas Pokok dan Fungsi .....	46
4.1.3	Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember .....	47
4.1.4	Organisasi .....	47
4.1.5	Struktur Organisasi, Uraian Tugas dan Tanggung Jawab .....	48
4.2	Karakteristik Responden .....	57
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	57
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ...	58
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja ...	58

4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	59
4.3	Analisis Deskriptif Item Angket Penelitian .....	59
4.4	Hasil Analisi Data .....	64
4.4.1	Uji Instrumen .....	64
4.4.2	Analisis Jalur .....	66
4.4.3	Hasil Pengujian Hipotesis .....	69
4.4.4	Perhitungan Jalur .....	71
4.4.5	Uji Asumsi Klasik .....	73
4.5	Pembahasan .....	75
4.5.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember .....	75
4.5.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember .....	76
4.5.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember .....	77
4.5.4	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember .....	78
4.5.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember .....	79
4.6	Keterbatasan Penelitian .....	80
<b>BAB 5. PENUTUP</b>		
5.1	Kesimpulan .....	82
5.2	Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>85</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>		<b>89</b>

**DAFTAR TABEL**

	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
4.1 Rekapitulasi Identitas Responden Berdasarkan Umur .....	57
4.2 Rekapitulasi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
4.3 Rekapitulasi Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	58
4.4 Rekapitulasi Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..	59
4.5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi .....	59
4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan .....	60
4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	61
4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja .....	63
4.9 Rekapitulasi Perhitungan Uji Validitas .....	64
4.10 Rekapitulasi Perhitungan Uji Reliabilitas .....	66
4.11 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung .....	66
4.12 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung .....	67
4.13 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pertama .....	69
4.14 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kedua .....	69
4.15 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Ketiga .....	70
4.16 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Keempat .....	70
4.17 Nilai Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Kelima .....	71
4.18 Uji Multikolinearitas .....	74

**DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Konseptual .....	25
3.1 Model Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	38
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah .....	44
4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember .....	48
4.2 Hasil Analisis Jalur .....	68
4.3 Hasil Uji Normalitas Model .....	73
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75

**DAFTAR LAMPIRAN**

	<b>Halaman</b>
1. Kuisisioner Penelitian .....	89
2. Lembar Kuisisioner .....	90
3. Daftar Pernyataan .....	91
4. Rekapitulasi Jawaban Kuisisioner Responden .....	93
5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	96
6. Uji Instrumen .....	101
7. Uji Analisis Jalur.....	107
8. Uji Asumsi Klasik.....	110
9. R Tabel .....	113
10. t Tabel .....	114



**KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR  
PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS  
PEKERJAAN UMUMPENGAIRAN  
KABUPATEN JEMBER**

**JOB SATISFACTION AS A MEDIATOR EFFECT OF MOTIVATION  
AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PUBLIC  
WORKS IRRIGATION OF JEMBER DISTRICT**

**SKRIPSI**

Oleh :

Wiwin Pratikta Putri

NIM. 120810201275

**UNIVERSITAS JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (karyawan) memiliki peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Karyawan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Seorang karyawan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Walaupun didukung dengan sarana prasarana yang memadai, namun tanpa dukungan seorang karyawan yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam perusahaan merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, karyawan akan menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan perusahaan yang selalu berubah. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, maka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan harus melaksanakan rekrutmen karyawan secara selektif agar sesuai dengan tanggung jawab kerjanya. Manajemen sumber daya manusia perusahaan juga harus dapat membina, mengkoordinasikan dan mengarahkan karyawan agar kinerjanya sesuai harapan.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar yang berlaku di dalam perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan harus dijaga dengan baik oleh pimpinan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah motivasi.

Motivasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku

manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2010:379). Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2009:93). Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar, karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Dengan demikian harus ada keseimbangan antara kemampuan bekerja yang tinggi dan motivasi yang kuat dari karyawan dalam bekerja. Kemampuan bekerja karyawan harus diperhatikan dengan baik oleh pimpinan perusahaan, salah satunya dengan mengadakan pelatihan.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara produktif dan efisien. Menurut Manullang (2004:203) pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan perusahaan yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan sesuai kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu. Mangkuprawira (2003:135) berpendapat bahwa pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar. Program pendidikan dan pelatihan karyawan di harapkan dapat memberikan motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan keterampilan kinerja pegawai dan selanjutnya mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan tersebut merupakan salah satu fungsi tradisional manajemen sumber daya manusia yang nantinya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain Pelatihan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan baik.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2007:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang

menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara keduanya. Rivai (2004:475) juga menjelaskan bahwa kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja. Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2011:350) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Pegawai yang seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan yaitu sebagai motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember merupakan instansi pemerintah yang melaksanakan kewenangan otonomi daerah Kabupaten Jember dalam rangka tugas desentralisasi di bidang Pekerjaan Umum Pengairan. Hasil *pra-research* menunjukkan hasil karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember terlihat kurang termotivasi, sehingga kinerjanya kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember perlu memotivasi karyawan agar karyawan memiliki prestasi dan produktivitas tinggi sehingga karyawan bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan dengan baik. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan terdorong untuk mencapai tujuan perusahaan, semangat dalam bekerja, memiliki inisiatif yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, serta memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya sehingga kinerja karyawan dalam bekerja meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Beberapa karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember harus mengerjakan pekerjaan tertentu tetapi tidak sesuai dengan kemampuan para karyawan tersebut, sehingga Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember harus mengadakan pelatihan. Pelatihan yang diberikan adalah pelatihan yang memiliki hubungan dengan pekerjaan karyawan yang bersangkutan. Pelatihan akan diikuti oleh semua karyawan secara random, sehingga karyawan

merasa puas terhadap kebijakan perusahaan. Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember biasanya mengadakan pelatihan rutin setiap tahunnya untuk semua karyawan. Pendidikan dan pelatihan karyawan diadakan sekali dalam setahun, dan bimbingan teknologi dua kali dalam setahun. Pelatihan dan bimbingan tersebut bertujuan untuk mengasah kemampuan karyawan baik secara teori maupun penerapannya serta mengasah keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga kepuasan kerja dapat tercapai. Karyawan yang merasa puas atas pekerjaannya akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerjanya meningkat dan tujuan perusahaan juga akan tercapai. Selain itu, pemberian *reward* untuk karyawan yang memiliki prestasi yang baik juga bisa meningkatkan kinerja karena karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember akan tercapai.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember, apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak sangat baik terhadap kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Ketidakpuasan karyawan akan terjadi ketika karyawan itu sendiri merasa apa yang sudah dikerjakannya tidak sebanding dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan juga akan terjadi ketika karyawan merasa kurang dihargai di dalam perusahaan tempatnya berkerja. Ketidakpuasan ini akan ditunjukkan dengan sikap negatif karyawan terhadap perusahaan seperti tingkat absensi tinggi dan tingkat *turnover* juga tinggi sehingga menyebabkan terhambatnya visi misi perusahaan, yang akan menyebabkan pencapaian tujuan perusahaan akan terhambat pula. Namun, Jika karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan kinerjanya juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti berusaha untuk melihat persepsi kepuasan kerja sebagai mediator pengaruh motivasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengambil judul “**Kepuasan Kerja Sebagai**

## **Mediator Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Setelah mengetahui pemaparan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang didapat adalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember?
- b. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember?
- c. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember?
- d. Apakah pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.
- d. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.
- e. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, akademisi dan bagi peneliti selanjutnya antara lain:

1. Bagi dinas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal.

2. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar, acuan dan sumber referensi pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar, acuan dan pengembangan studi yang mempelajari pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Motivasi

##### a. Pengertian dan Indikator Motivasi

Menurut Nawawi (2005:351) bahwa motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu (Hanafi, 2003:306).

Hariandja (2009:320) juga mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Sedangkan menurut Robbins (2008:222) motivasi (*motivation*) adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Bangun Wilson (2012:312), motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seorang melakukan suatu perbuatan, yang berlangsung secara sadar. Dari beberapa teori dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dan hasrat seseorang melakukan sesuatu semaksimal mungkin. Dorongan hasrat yang timbul tersebut merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Hariandja (2009:324) mengemukakan bahwa terdapat lima macam teori motivasi, antara lain:

##### 1) Teori Motivasi Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham A. Maslow yang menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Adapun kebutuhan-kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan sosial
- d) Kebutuhan pengakuan
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

## 2) Teori X dan Y

Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Pencetusnya Mc Gregor, mengatakan bahwa ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sedangkan manusia jenis Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain.

## 3) *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- a) Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya
- b) Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain
- c) Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

## 4) *ERG Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Aldefer, yang sebetulnya tidaklah jauh berbeda dengan teori Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari teori tersebut. Teori ini mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- a) *Existence*, yaitu berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya

- b) *Relatedness*, yaitu berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
  - c) *Growth*, berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.
- 5) Teori Dua Faktor

Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri, seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasikan suatu kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan dan lain-lain yang disebut *job content* dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijakan organisasi, supervise, rekan kerja dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

Menurut Puspitasari (2014:15) Indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

- 2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

- 3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa adanya dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seorang pegawai atau karyawan untuk menentukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menentukan sesuatu yang baru. Dalam hal ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

#### 4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan atau pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

#### b. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2007:221) tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat bahan baku

#### c. Jenis- Jenis dan Pendekatan Motivasi

Hasibuan (2007:221) mengemukakan bahwa ada beberapa jenis-jenis motivasi, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Motivasi positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

##### 2) Motivasi negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif

ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum tetapi dalam waktu jangka panjang akan berakibat kurang baik.

Sedangkan metode motivasi menurut Hasibuan (2007:222) adalah sebagai berikut:

a) Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non-material) yang diberikan langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

b) Motivasi tidak langsung

Motivasi tidak langsung adalah yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Bangun Wilson (2012:313) dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain:

1) Pendekatan Tradisional

Pendekatan tradisional (*traditional approach*) pertama sekali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah (*scientific management school*). Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*).

2) Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia (*human relation medel*) selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo. Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan hubungan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk

mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

#### 4) Pendekatan Kontemporer

Pendekatan kontemporer (*contemporary approach*) didominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses dan teori penguatan. Teori isi menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam berorganisasi.

### 2.1.2 Pelatihan

#### a. Pengertian dan Indikator Pelatihan

Setelah perusahaan melakukan perekrutan, seleksi dan penempatan karyawan, perusahaan bisa saja menghadapi hal-hal yang mungkin mengalami perubahan disaat para karyawan sedang menjalani masa kerjanya. Perubahan-perubahan seperti perkembangan teknologi, menurunnya tingkat kinerja dan lain-lain dapat dijadikan dasar untuk melaksanakan pelatihan bagi karyawannya. Menurut Sofyandi (2008:113) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Sirait (2006:100) juga menjelaskan bahwa pelatihan lebih mengarah kepada *skill* untuk jabatan yang sekarang. Sedangkan menurut Panggabean (2004:41) pelatihan merupakan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan saat melaksanakan pekerjaan di masa datang. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu program yang dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seorang karyawan untuk meningkatkan keterampilan atau *skill* yang dibutuhkan saat melaksanakan pekerjaan di masa yang akan datang.

Idealnya, pelatihan akan lebih efektif jika metode pelatihan disesuaikan dengan sikap pembelajaran peserta dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi. Adapun prinsip pembelajaran merupakan suatu *guediline* (pedoman)

dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif, semakin banyak prinsip ini direfleksikan dalam pelatihan. Dengan demikian prinsip pembelajaran menurut Rivai (2004:239) adalah sebagai berikut:

- 1) Partisipasi meningkatkan motivasi dan tanggapan sehingga menguatkan proses pembelajaran. Sebagai hasil partisipasi, peserta akan belajar lebih cepat dan mempertahankan pembelajaran jangka panjang
- 2) Pengulangan merupakan proses mencetak satu pola kedalam memori pekerja.
- 3) Relevansi pembelajaran akan sangat membantu apabila materi yang dipelajari mempunyai arti yang maksimal. Sebagai contoh, instruktur biasanya menjelaskan secara keseluruhan tujuan dari pekerjaan kepada peserta pelatihan sebelum menjelaskan tugas – tugas khusus.
- 4) Pengalihan (transfer) semakin dekat kesesuaian antara program kebutuhan pelatihan, semakin cepat pekerja dapat belajar dari pekerjaan utama.
- 5) Umpan balik memberikan informasi kepada peserta mengenai progres atau kemajuan yang dicapai, sehingga peserta dapat menyesuaikan sikap untuk mendapatkan hasil sebaik mungkin mereka dapat menjadi tidak puas.

Indikator pelatihan menurut Henry (2003:273) diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pelatihan pengembangan keahlian

Karyawan sangat memerlukan pengetahuan yang luas karena proses manajemen yang paling banyak diperlukan adalah membuat keputusan. Oleh sebab itu karyawan perlu memiliki pengetahuan luas agar dapat memilih secara tepat berdasarkan alternatif-alternatif yang telah ada. Metode yang dapat digunakan adalah sekolah, kuliah atau ceramah dan bantuan audio visual.

- 2) Pelatihan pengembangan pengetahuan

Tujuan pelatihan pengembangan pengetahuan adalah agar karyawan mampu dan lebih terampil menjalankan peralatan atau prosedur organisasi. Pelatihan ini dilakukan dengan lebih menekankan latihan-latihan atau praktik-praktik. Metode-metode yang dipergunakan dalam jenis ini adalah diskusi, studi kasus, *games business*, studi proyek, proyek konsultasi dan bermain peran.

- 3) Pelatihan pengembangan sikap

Pelatihan pengembangan sikap tepat diterapkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan (*public service*) yang menitikberatkan pada pengembangan sikap atau sifat serta penguasaan emosi. Penguasaan emosi sangat penting di sini karena pekerjaan tersebut menghadapi orang banyak.

#### b. Manfaat Pelatihan

Menurut Siagian (2008:183) manfaat yang dapat dipetik dari diadakannya pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat bagi organisasi
  - a) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.
  - b) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan dan adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknis maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
  - c) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para karyawan yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan – kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintah oleh para manajer.
  - d) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
  - e) Mendorong sikap keterbukaan manajer melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
- 2) Manfaat bagi karyawan
  - a) Membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik
  - b) Terjadinya interalisasi operasionalisasi faktor – faktor motivasional

- c) Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya
- d) Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengisi stres, frustrasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri
- e) Tersedia informasi berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para karyawan pertumbuhan negara – negara secara teknikal dan intelektual
- f) Meningkatkan kepuasan kerja
- g) Semakin besarnya pengakuan akan kemampuan seseorang
- h) Semakin besarnya tekad pekerja yang mandiri
- i) Mengurangi kekuatan menghadapi tugas – tugas baru dimasa depan.

### 2.1.3 Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian dan Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja. Menurut Umar (2008:213) kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginan.

Hariandja (2009:290) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Mangkunegara (2009:117) berpendapat bahwa ada lima teori kepuasan kerja, yaitu:

1) Teori keseimbangan

Teori ini dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, mengatakan bahwa semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi dan jam kerja.

2) Teori Perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter yang berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Sedangkan Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

3) Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai akan merasa tidak puas.

4) Teori pandangan kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan lebih merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5) Teori dua faktor

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menggunakan teori A. Maslow sebagai acuannya dimana Hezberg melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing – masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik yang menyenangkan (memberikan kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberikan kepuasan.

Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor – faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Robbins (2003:148), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

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

b. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:82) ada beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperoleh.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5) Pengawasan

Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*.

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

#### 2.1.4 Kinerja

##### a. Pengertian, Indikator dan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2009:260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja,

sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2009:75) juga mengemukakan empat indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerjanya dapat dilihat dari kecepatan kerjanya setiap pegawai masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Mangkunegara (2009:75) juga mengemukakan empat indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

5) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 6) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerjanya dapat dilihat dari kecepatan kerjanya setiap pegawai masing-masing.

#### 7) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 8) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Simamora (2004:338) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. Sedangkan menurut Dessler (2007:290) penilaian kinerja adalah suatu prosedur yang mengaitkan pengaturan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari karyawan yang dibandingkan dengan standar dan memberi timbal balik pada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang sudah baik.

Menurut Siagian (2002:168) penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, bagi para karyawan, bagi atasan langsung dan bagi karyawan yang bersangkutan. Selanjutnya Siagian mengemukakan enam hal yang harus dipahami dalam penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Kepuasan hasil kinerja
- 2) Unsur penilaian kinerja
- 3) Teknik penilaian kinerja masa lalu
- 4) Kita melaksanakan penilaian kinerja yang berorientasi pada masa depan
- 5) Implikasi proses penilaian
- 6) Umpan balik bagi satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia

Tujuan diadakannya penilaian kinerja menurut Rivai (2011:562) antara lain:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- 2) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- 3) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain
- 4) Meningkatkan motivasi kerja
- 5) Meningkatkan etos kerja
- 6) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
- 7) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas
- 8) Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja
- 9) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan
- 10) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

#### b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah sebagai berikut:

##### 1) Kemampuan (*Ability*)

Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

##### 2) Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau  $P = f(A \times M)$  dimana P adalah *performance*, M adalah Motivasi, dan A adalah *ability*. Sedangkan menurut Robbins (2003:241) perlu ditambahkan aspek kesempatan (*Opportunity*) kedalam persamaan diatas sehingga menjadi  $P = f(A \times M \times O)$ .

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Variabel utama dalam penelitian ini adalah kinerja di mana peneliti ingin melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember yang dapat dipengaruhi oleh motivasi dan pelatihan kerja di mana kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Beberapa penelitian telah dilakukan oleh Arief Hermawan, Moh. Susetyo Nugroho, Lanang Kanagad.

Penelitian pertama dilakukan oleh Hermawan (2014) tentang pengaruh motivasi (X1), pelatihan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y). Jumlah populasi/ sampel dalam penelitian ini 49 karyawan tetap Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Alat analisis dari penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Penelitian Hermawan terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama motivasi, pelatihan kerja, dan kinerja.

Penelitian kedua dilakukan oleh Susetyo (2014) tentang pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) pada Bojana Tour Blitas. Jumlah populasi/sampel pada penelitian ini sebanyak 40 karyawan yang bekerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember. Alat analisis dari penelitian ini menggunakan metode *path analysis*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disamping itu juga menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Susetyo terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu terdapat variabel yang sama yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Selain itu, penelitian Susetyo juga menggunakan alat analisis yang sama dengan alat analisis dalam penelitian ini yaitu *path analysis*.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Kanagad (2015) tentang pengaruh pelatihan pengembangan karyawan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap

kinerja karyawan (Y) di mana motivasi (Z) sebagai variabel intervening. Jumlah populasi / sampel dalam penelitian ini sebanyak 58 karyawan PTPN XII Jember. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan metode *path analysis*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan PTPN XII Jember. Selain itu menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PTPN XII Jember. Penelitian yang dilakukan Kanagad terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu terdapat variabel yang sama yaitu pelatihan, motivasi dan kinerja. Selain itu, penelitian Kanagad juga menggunakan alat analisis yang sama dengan alat analisis dalam penelitian ini yaitu *path analysis*.

Penelitian keempat dilakukan oleh Muhtaroh (2014) tentang kepuasan kerja (Z) sebagai mediator pengaruh motivasi (X1), pelatihan (X2), budaya organisasi (X3) dan kepemimpinan (X4) terhadap kinerja (Y) karyawan PT KAI DAOP 9 Jember. Jumlah populasi/sampel dalam penelitian ini sebanyak 277 karyawan PT KAI DAOP 9 Jember. Alat analisis pada penelitian ini menggunakan metode *path analysis*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, pelatihan, budaya organisasi dan kepemimpinan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan. Di samping itu juga bahwa variabel kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta mampu meningkatkan pengaruh motivasi, pelatihan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT KAI DAOP 9 Jember. Penelitian yang dilakukan Muhtaroh terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu terdapat variabel yang sama yaitu motivasi, pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja. Selain itu, penelitian Muhtaroh juga menggunakan alat analisis yang sama dengan alat analisis dalam penelitian ini yaitu *path analysis*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti dan Judul Peneliti	Variabel Penelitian	Objek Penelitian	Alat Analisis	Hasil dan Kesimpulan
Hermawan(2014) Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kab. Lumajang	Motivasi (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3), Kinerja (Y)	Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang	Regresi Linear Berganda	Motivasi, Palatihan Kerja dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang
Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu			<i>Path Analysis</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi, motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jember.
Susetyo(2014) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bojana Tour Blitar	(X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)	Sekretariat Daerah Kabupaten Jember	Di Lanjutkan ke halaman 24	
Kanagad (2015) Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PTPN. XII (Persero) Jember	Pelatihan Pengembangan Karyawan(X1) [, Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)	Karyawan PTPN. XII (Persero) Jember	<i>Path Analysis</i>	Terdapat pengaruh positif signifikan dari pelatihan pengembangan karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan motivasi kerja serta berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN. XII (Persero) Jember

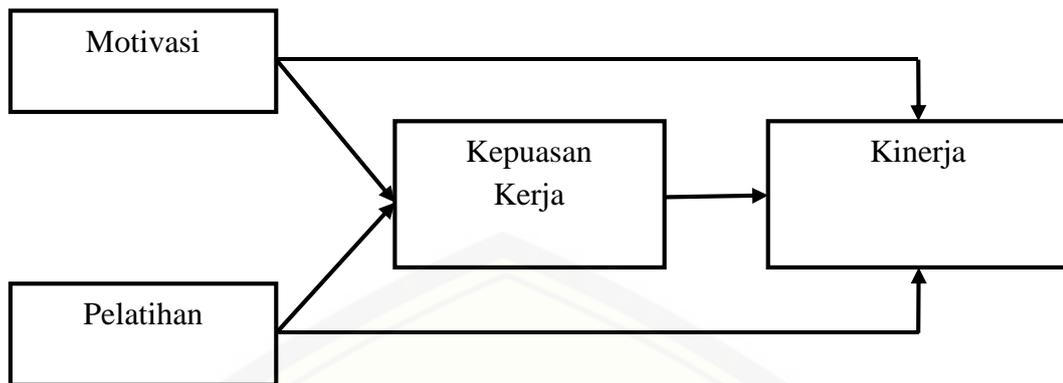
Muhtaroh (2014) kepuasan kerja sebagai mediator pengaruh motivasi, pelatiha n, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.KAI DAOP 9 Jember	Motivasi (X1), Pelatihan (X2), Budaya Organisasi(X3 ) ,Kepemimpin an (X4), Kepuasan kerja (Z), Kinerja(Y)	Karyawan PT.KAI DAOP 9 Jember	<i>Path Analysis</i>	Motivasi, pelatihan, b udaya organisasi, kepehim pinan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan para karyawan
---	---	--	--------------------------	--

Sumber: Hermawan (2014), Susetyo (2014), Kanagad (2015), Muhtaroh (2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya, penelitian ini memiliki perbedaan yaitu dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi, pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dan objek penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember. Selain itu tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antar variabel dan juga mendeskripsikan implementasi dari motivasi, pelatihan, kepuasan kerja dan kinerja.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini akan menganalisis variabel-variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember. Berikut ini gambar kerangka konseptual yang menjadi dasar pemikiran penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### 2.3 Hipotesis

Menurut Zuriyah (2006:162) hipotesis merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Selanjutnya hipotesis tersebut belum tentu benar. Benar tidaknya suatu hipotesis tergantung hasil pengujian data. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Menurut Nawawi (2005:351) bahwa motivasi berasal dari kata dasar motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu (Hanafi, 2003:306). Setiap perusahaan mengharapkan motivasi yang tinggi dari setiap karyawannya. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai standar yang berlaku dan telah ditetapkan, memerlukan sedikit pengawasan dan membangun dan menciptakan organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Robbins, 2007).

Hal ini sejalan dengan penelitian Susetyo (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

b. Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja

Menurut Sofyandi (2008:113) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi. Sedangkan menurut Panggabean (2004:41) pelatihan merupakan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan saat melaksanakan pekerjaan di masa datang. Dengan pelatihan, keterampilan karyawan akan meningkat. Peningkatan keterampilan akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Pekerjaan di masa datang akan lebih mudah dikerjakan sehingga produktifitas kerja akan semakin baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian Muhtaroh (2014) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

H<sub>2</sub> : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan  
Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Robbins (2008:222) motivasi (*motivation*) adalah sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Hariandja (2009:320) juga mengemukakan bahwa motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Dengan motivasi kerja yang tinggi dari karyawan, kinerja dari perusahaan akan semakin baik sejalan dengan meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri. Tujuan pemberian motivasi yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan (Hasibuan (2007:221).

Hal ini sejalan dengan penelitian Hermawan (2014), Susetyo (2014), dan Kanagad (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

d. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Menurut Henry (2004:273) pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan, keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pelatihan, karyawan akan mendapatkan penyegaran terhadap materi pekerjaan yang akan dikerjakan di masa depan. Hal itu nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang baik akan membuat kinerja karyawan baik pula. Sehingga dengan kinerja yang baik dari karyawan, perusahaan akan menjadi semakin berkembang pesat.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hermawan (2014) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>4</sub> : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

e. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Secara historis karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Apabila penghargaan tersebut dirasa adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Menurut Umar (2008:213) kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginan. Hariandja (2009:290) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Dari beberapa pengertian di atas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan bagaimana karyawan tersebut bekerja sehingga nantinya akan meningkatkan kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Susetyo (2014) yang menunjukkan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>5</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.



### BAB 3. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:2) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis (Hermawan, 2009:20). Dalam penelitian ini akan dijelaskan Kepuasan Kerja sebagai Mediator Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Terdapat perbedaan yang mendasar dalam pengertian "populasi dan sampel" dalam penelitian kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya (Sugiyono, 2013:215).

Menurut Margono (2004: 118), populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Kalau setiap manusia memberikan suatu data maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember sebanyak 61 Karyawan.

Menurut Arikunto (2006:112) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-

25% atau lebih. Jadi dalam penelitian ini populasi digunakan sebagai unit populasi, sehingga metode pengambilan sampel merupakan metode sensus.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **a. Data Primer**

Data yang berasal dari jawaban atas pernyataan yang diajukan kepada responden (karyawan) melalui kuisioner dan wawancara, baik yang berkaitan dengan variabel bebas motivasi, pelatihan, variabel antarakuasan kerja, maupun variabel terikat kinerja karyawan. Selain itu data yang diperoleh juga berasal dari bukti – bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi atau dalam bentuk gambaran umum perusahaan.

#### **3.3.2 Sumber Data**

Sumberdata yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari 2 hal yakni:

##### **a. Sumber Internal**

Sumber data internal adalah sumber data yang berasal dari dalam perusahaan yang menggambarkan situasi dan kondisi pada suatu perusahaan secara internal. Pada penelitian ini data internal yang diperoleh adalah data karyawan dan data profil perusahaan.

##### **b. Sumber Eksternal**

Sumber data eksternal adalah sumber data yang berasal dari luar perusahaan yang menggambarkan situasi serta kondisi yang ada di luar organisasi.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Metode Kuisisioner

Metode kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan kuisisioner terhadap karyawan yang berisi pernyataan yang memuat semua variabel-variabel yang ada. Kuisisioner dalam penelitian ini berdasarkan indikator motivasi, pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada Kepala bagian Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember. Tujuan metode wawancara ini adalah untuk mendapatkan data tambahan penelitian ini.

c. Metode Studi Pustaka

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi, yaitu digunakan untuk mengetahui struktur organisasi, jumlah karyawan, serta tugas dan tanggung jawab karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Berdasarkan pokok permasalahan yang diajukan, maka variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas atau *Independent variable* ( $X_1$  dan  $X_2$ )

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ).

b. Variabel Terikat atau *Dependent variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Variabel inilah yang menjadi pengamatan utama dalam penelitian ini.

c. Variabel Antara (Z)

Variabel antara penelitian ini adalah kepuasankerja (Z).

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

#### 3.6.1 Variabel Bebas (X)

##### a. Motivasi ( $X_1$ )

Motivasi yaitu merupakan suatu dorongan dan daya penggerak yang mempengaruhi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember ke arah yang lebih baik guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator motivasi adalah sebagai berikut:

##### 1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan.

##### 2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

##### 3) Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa adanya dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

##### 4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

##### b. Pelatihan ( $X_2$ )

Pelatihan kerja adalah suatu program yang dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember untuk meningkatkan keterampilan atau *skill* yang

dibutuhkan saat melaksanakan pekerjaan di masa yang akan datang. Adapun indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1) Pelatihan pengembangan pengetahuan

Merupakan pelatihan dan pengembangan yang diadakan untuk mengasah pengetahuan karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Jember dalam menyelesaikan pekerjaannya

2) Pelatihan pengembangan keahlian

Merupakan Pelatihan dan pengembangan yang diadakan untuk mengasah keahlian karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Jember sehingga bisa lebih terampil dalam menjalankan pekerjaannya.

3) Pelatihan pengembangan sikap

Merupakan pelatihan dan pengembangan yang diadakan untuk melatih kemampuan karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Jember agar dapat bersikap dengan baik dan dapat mengelola emosinya dengan baik saat bekerja.

### 3.6.2 Variabel Antara (Z)

Variabel antara dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember dalam lingkungan kerjanya karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember apakah memiliki elemen yang memberikan kepuasan.

2) Gaji

Jumlah gaji yang diterima Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember sebagai akibat dari pelaksanaan kerja sesuai dengan memenuhi rasa keadilan.

### 3) Promosi

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang melalui kenaikan jabatan.

### 4) Pengawas

Atasan langsung Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

### 5) Rekan kerja

Teman-teman kepada siapa Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Pegawai dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan.

### 3.6.3 Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja, yaitu hasil kerja yang dicapai Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

#### a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.

#### c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya sesuai standar yang berlaku.

#### d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel  $X_1$  (motivasi),  $X_2$  (pelatihan), variabel  $Z$  (kepuasan kerja) dan variabel  $Y$  (kinerja) dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert ini mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif.

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
- c. Cukup Setuju = Skor 3
- d. Setuju (S) = Skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) = Skor 5

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *pearson productmoment* dengan derajat keyakinan ( ) sebesar 5%. Pengambilan keputusan ini didasarkan pada hasil pengujian data yang valid apabila nilai korelasi dengan metode *Pearson Product Moment* (rhitung) > (rtabel). Oleh sebab itu, uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan atau pertanyaan dengan skor total pengamatan (Arikunto, 2006:255). Uji validitas

dalam penelitian ini menggunakan koefisien korelasi *Product Moment*, yaitu dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana :

n : jumlah data observasi

X : variabel bebas

Y : variable terikat

r : koefisien korelasi

Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas :

- 1) jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid
- 2) jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain, alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten pada obyek yang sama apabila berkali-kali dalam waktu yang berbeda.

Pengujian keandalan alat ukur dalam metode ini menggunakan reliabilitas metode yang digunakan adalah metode *Cronbachalpha* (Nasution, 2003:23), yakni dengan rumus :

$$r = \frac{(k) Cov/Var}{1 + (k - 1) Cov/Var}$$

dimana :

= koefisien realibilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

K = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Cov = rerata kovarians di antara butir

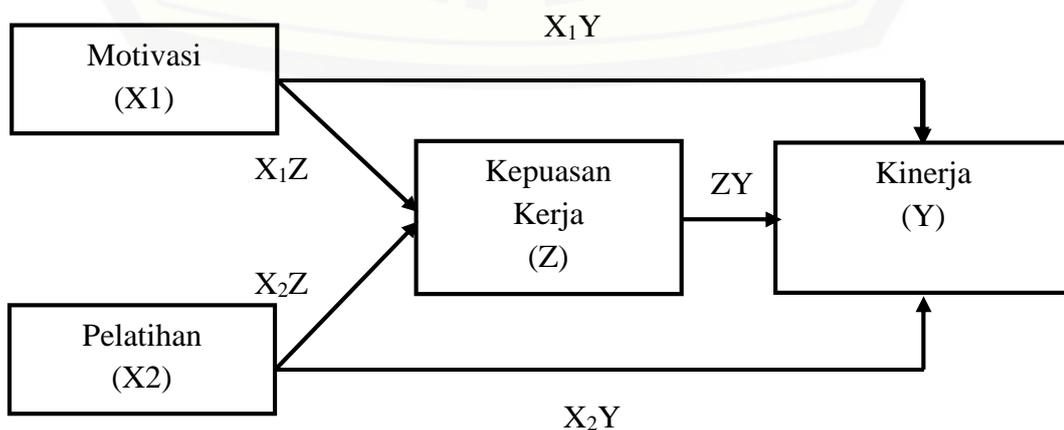
Var = rerata varians dari butir

Menurut Sarwono (2006:219) Jika koefisien *cronbach alpha* > 0,60 maka konstruk variabel dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *software SPSS v23 for windows*.

### 3.8.2 Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara (Sarwono, 2006:147). Berbeda dengan persamaan regresi dimana pengaruh peubah bebas terhadap peubah terikat hanya berbentuk pengaruh langsung, dalam persamaan struktural linier pengaruh peubah bebas terhadap peubah terikat dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh tidak langsung dari suatu peubah bebas terhadap suatu peubah terikat adalah melalui peubah lain yang disebut *intervening variable* atau peubah perantara. Pengaruh total peubah bebas terhadap peubah terikat tersebut merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan seluruh pengaruh tidak langsung.

Alat analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara matematis adalah analisis jalur (*path analysis*), dengan menggunakan *software SPSS v23 for windows*. Dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien ( ) yang signifikan terhadap jalur. Maka analisis jalur disajikan pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Model Analisis Jalur (Sumber: Data Diolah, 2016)

Keterangan :

$X_1Y$  = koefisien jalur pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Y$

$X_2Y$  = koefisien jalur pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $Y$

$X_1Z$  = koefisien jalur pengaruh langsung  $X_1$  terhadap  $Z$

$X_2Z$  = koefisien jalur pengaruh langsung  $X_2$  terhadap  $Z$

$ZY$  = koefisien jalur pengaruh langsung  $Z$  terhadap  $Y$

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi (Sarwono, 2006:147).

Pada analisis jalur terdapat dua persamaan regresi dimana persamaan pertama merupakan pengaruh langsung antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel intervening ( $Z$ ). Persamaan kedua merupakan pengaruh langsung antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan variabel intervening ( $Z$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Berdasarkan model analisis jalur pada gambar 3.1, maka dapat ditulis dua persamaan regresi yakni:

$$Z = ZX_1 + ZX_2 + e_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = YZ + YX_1 + YX_2 + e_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Dimana :

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Pelatihan

$Z$  = Kepuasan Kerja

$Y$  = Kinerja

$e_{1,2}$  = variabel residual/error

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Menurut Santoso (2009:342) mengemukakan sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang bias disebut asumsi klasik. Uji asumsi klasik ini terdiri atas Uji normalitas, Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel intervening, variabel dependen ataupun ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso, 2009:212). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas (*independent*) dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas dengan variabel bebas yang lain.

Salah satu cara untuk melihat terjadinya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*) dan nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebasnya. Apabila nilai  $VIF < 5$  dan nilai  $tolerance > 0,05$  maka dinyatakan tidak ada indikasi multikolinieritas antara variabel bebasnya. Apabila dari model regresi yang terjadi multikolinieritas, maka ada beberapa langkah yang harus dilakukan. Untuk mengatasinya yaitu dengan menghapus salah satu variabel koliner, sepanjang tidak menyebabkan *specification error* (Umar, 2003:205).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah varians dalam suatu model yang tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Deteksi untuk

mengetahui apakah terjadi kasus heteroskedastisitas atau tidak, dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 3.8.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) dipengaruhi terhadap variabel dependen (Y) (Sugiyono, 2013:184).

$$t = \frac{b}{sb}$$

Keterangan :

t = hasil hitung

b = koefisien regresi variabel bebas

sb = kesalahan standar koefisien regresi yang dapat ditentukan dengan formula

a. Menguji pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Z) karyawan

1) Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

$H_1$  = Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

2) Kriteria uji hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak. Artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z).
- b) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima. Artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

3) Penarikan kesimpulan

Merupakan penetapan keputusan dalam hal penerimaan atau penolakan hipotesis nol yang sesuai dengan kriteria pengujian.

b. Menguji pengaruh pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) karyawan.

1) Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Pelatihan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

$H_2$  = Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

2) Kriteria uji hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak. Artinya variabel pelatihan ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja ( $Z$ ).

b) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima. Artinya variabel pelatihan ( $X_2$ ) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja ( $Z$ ).

3) Penarikan kesimpulan

Merupakan penetapan keputusan dalam hal penerimaan atau penolakan hipotesis nol yang sesuai dengan kriteria pengujian.

c. Menguji pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan.

1) Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0$  = motivasi ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

$H_3$  = Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja ( $Z$ ) Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

2) Kriteria uji hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak. Artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja ( $Y$ ).

b) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima. Artinya variabel motivasi ( $X_1$ ) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja ( $Y$ ).

3) Penarikan kesimpulan

Merupakan penetapan keputusan dalam hal penerimaan atau penolakan hipotesis nol yang sesuai dengan kriteria pengujian.

d. Menguji pengaruh pelatihan ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan.

1) Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Pelatihan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

$H_4$  = Pelatihan ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

2) Kriteria uji hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak. Artinya variabel pelatihan ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja ( $Z$ ).

b) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima. Artinya variabel pelatihan ( $X_2$ ) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja ( $Z$ ).

3) Penarikan kesimpulan

Merupakan penetapan keputusan dalam hal penerimaan atau penolakan hipotesis nol yang sesuai dengan kriteria pengujian.

e. Menguji pengaruh kepuasan kerja ( $Z$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) karyawan.

1) Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0$  = Kepuasan kerja ( $Z$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

$H_4$  = Kepuasan kerja ( $Z$ ) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

2) Kriteria uji hipotesis

Kriteria pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak. Artinya variabel kepuasan kerja (Z) secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y).
  - b) Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima. Artinya variabel kepuasan kerja (Z) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y).
- 3) Penarikan kesimpulan

Merupakan penetapan keputusan dalam hal penerimaan atau penolakan hipotesis nol yang sesuai dengan kriteria pengujian.

### 3.8.5 Menghitung Jalur

Apabila jalur sudah signifikan, maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Proses perhitungannya adalah sebagai berikut :

- a. menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE) :

- 1) Pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{x1y} = X_1 \longrightarrow Y$$

- 2) pengaruh variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{x2y} = X_2 \longrightarrow Y$$

- 3) pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{x1z} = X_1 \longrightarrow Z$$

- 4) pengaruh variabel pelatihan (X2) terhadap kepuasankerja (Z)

$$DE_{x2z} = X_2 \longrightarrow Z$$

- 5) pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y)

$$DE_{zy} = Z \longrightarrow Y$$

- b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE) :

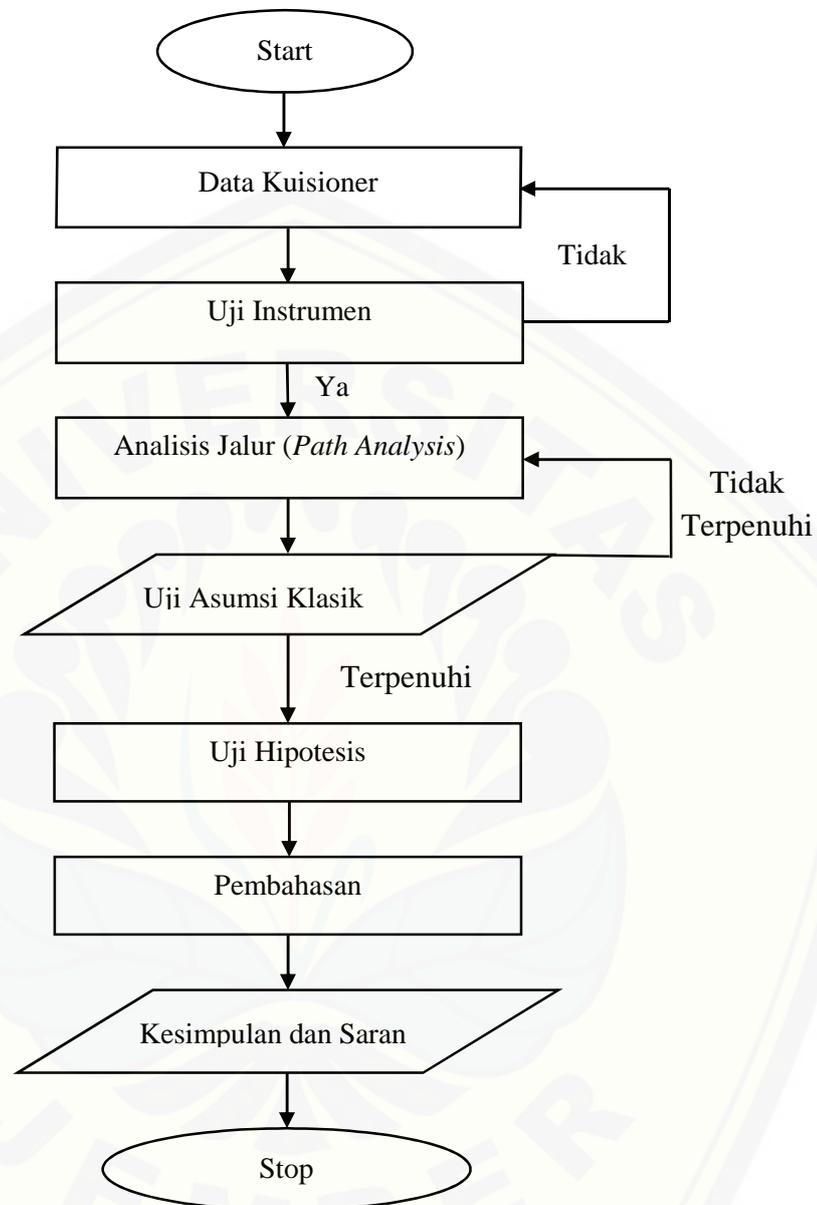
- 1) Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja(Z)

$$IE_{x1yz} = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

- 2) Pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$IE_{x2yz} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah (Sumber: Data Diolah, 2016)

Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

- a) *Start* merupakan berbagai persiapan materi untuk mencari data.
- b) Data Kuisisioner. Data yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan kuisisioner berupa pertanyaan kepada responden.
- c) Uji Instrumen untuk mengetahui bagaimana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner, mengetahui keandalan data. selanjutnya adalah pengumpulan data, jika hasil uji dinyatakan tidak sah dan andal, maka kembali kelangkah sebelumnya.
- d) Setelah hasil data valid dan reliable, maka data tersebut diolah dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).
- e) Data diolah dengan melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang telah dikembangkan. Metode pendugaan yang dilakukan adalah parameter estimasi tidak bias harus memenuhi kriteria tidak ada multikolinieritas, tidak ada heteroskedastisitas dan harus berdistribusi normal.
- f) Langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis (uji t). uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara individu. Bila dalam uji t terdapat jalur hipotesis nol nya diterima maka jalur harus dihilangkan kemudian dihitung kembali koefisien dari jalur yang baru (tanpa jalur yang tidak signifikan) hingga memperoleh hipotesis nol tolak lalu menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.
- g) Mengintrepetasikan hasil penelitian sesuai dengan hasil uji hipotesis sebelumnya.
- h) Setelah didapatkan hasil, maka ditarik kesimpulan dan memberikan saran.
- i) *Stop* menunjukan berakhirnya kegiatan penelitian.

## BAB 5. PENUTUPAN

### 5.1 Kesimpulan

Pada hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap responden pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember diperoleh beberapa kesimpulan antara lain :

- a. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember dengan nilai signifikan sebesar 0,006 dan memiliki pengaruh sebesar 0,329. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember maka tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut akan meningkat.
- b. Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember dengan nilai signifikan sebesar 0,010 dan memiliki pengaruh sebesar 0,309. Artinya semakin banyak pelatihan yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember maka akan meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.
- c. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember dengan nilai signifikan sebesar 0,036 dan memiliki pengaruh sebesar 0,255. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember maka kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember akan meningkat.
- d. Terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember dengan nilai signifikan sebesar 0,044 dan memiliki pengaruh sebesar 0,243. Artinya semakin banyak pelatihan yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember maka akan meningkatkan kinerja

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember.

- e. Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember dengan nilai signifikan sebesar 0,039 dan memiliki pengaruh sebesar 0,266. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember maka kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember akan meningkat.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah dijelaskansebelumnya, saran yang ingin peneliti sampaikan yakni:

- a. Pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember sebaiknya dapat mempertahankan motivasi pada setiap pegawai, agar pegawai lebih bersemangat mengembangkan ide kreatif untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini dikarenakan nilai yang dihasilkan pada kuisisioner indikator mengembangkan ide kreatif paling rendah dibandingkan dengan indikator lainnya.
- b. Pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember sebaiknya dapat memberikan pelatihan secara terus menerus kepada pegawai. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat mengontrol sikap dan emosi mereka dalam bekerja.
- c. Pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember sebaiknya dapat selalu memberikan motivasi setiap pegawai baik itu terkait dengan *reward* atau sanksi untuk meningkatkan kinerja. Hal ini perlu dilakukan karena pengaruh motivasi terhadap kinerja hanya sebesar 0,255 atau 25,5%.
- d. Pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember sebaiknya meningkatkan intensitas pelatihan pada pegawai sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai, agar kinerja pegawai tetap meningkat. Hal ini dilakukan karena besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja merupakan

pengaruh yang paling kecil dibandingkan dengan variabel lainnya, yakni hanya sebesar 0,243 atau 24,3% saja.

- e. Pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember sebaiknya dapat menjaga kepuasan kerja karyawan terkait dengan pimpinan harus selalu memberikan pengarahan kepada pegawai sebelum melakukan pekerjaan agar pegawai dapat meminimalisir adanya kesalahan dalam bekerja.
- f. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama yakni mengenai motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja. Sebaiknya menambahkan variabel lain seperti beban kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Hal ini dikarenakan faktor yang mempengaruhi kinerja bukan hanya berasal dari motivasi, pelatihan dan kepuasan kerja saja. Selain itu penelitian dengan tema yang sama juga dapat dilakukan pada lembaga pemerintahan dan perusahaan lainnya, karena tema yang sama akan memiliki hasil yang tidak sama jika dilakukan pada objek yang berbeda.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar, Mangkunegara Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Anwar, Mangkunegara Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Asep, Hermawan. 2009. *Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Imam, Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Iva, Chandraningtyas. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang Outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo*. Vol. 6 No. 2 Tahun 2012 Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.  
(<http://www.ejournalfia.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/246>).
- Kanagad, Lanang. 2015. *Pengaruh Pelatihan Pengembangan Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja*

*pada PTPN. XII (Persero) Jember. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.*

Mamduh, M. Hanafi dan Abdul Halim. 2003. *Analisis Laporan Keuangan*. Yogyakarta: AMP-YKPN.

Mangkuprawira, Syafri. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Manullang. 2004. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mathis Robert L. dan Jackson John. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta. Salemba Empat.

Muhtaroh, Husna. 2014. *Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Pengaruh Motivasi, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 9 Jember. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.*

Mutmainah, Hestin. 2013. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Peran Supervisor terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan Paguyuban Batik Laweyan Surakarta*. Vol. 29 Tahun 2013 Surakarta:STIESurakarta.  
(<http://jurnal.stiesurakarta.ac.id/index.php/graduasi/article/view/37>).

Mondy, Wayne R 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga Jakarta .

Nasution. 2003. *Metode Research Jakarta* : PT. Bumi Aksara.

Nawawi, H.H. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Puspita, Rita. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*.[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wmfDWSQFM\\_QJ:eprints.uny.ac.id/15315/1/RITA%252011409134045.pdf+&cd=2&ct=clnk](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wmfDWSQFM_QJ:eprints.uny.ac.id/15315/1/RITA%252011409134045.pdf+&cd=2&ct=clnk). [20 Mei 2016]

Ridwan dan Sunarto.2007.*Pengantar Statistik untuk Penelitian Sosial Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*.Bandung:Alfabeta

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Corporate Performance Management dari Teori ke Praktek*. Bogor: Ghalia Industri.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singgih, Santoso. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- T Sirait, Justin. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Zuriah, Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.



### Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Yth. Bapak/ Ibu/ Sdr/i

Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember

di tempat,

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/i untuk memberikan informasi dengan mengisi pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah ***“Kepuasan Kerja sebagai Mediator Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember”*** Informasi yang Bapak/ Ibu/ Sdr/i berikan hanya digunakan dalam kalangan terbatas dalam artian hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Peneliti menjamin akan kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh oleh dari Bapak/ Ibu/ Sdr/i.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Ibu/ Sdr/i yang berkanan untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti

Wiwin Pratikta Putri  
NIM. 120810201275

**Lampiran 2. Lembar Kuisisioner**

## a. Identitas Responden

- 1) Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
- 2) Nama :
- 3) Umur : tahun
- 4) Jenis Kelamin : Perempuan/ Laki-laki (coret yang tidak perlu)
- 5) Jabatan :
- 6) Lama Bekerja : tahun
- 7) Pendidikan Terakhir :

## b. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Setiap pertanyaan terdapat lima jawaban. Berikan tanda cek list (  ) pada salah satu jawaban dari setiap pertanyaan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan selama bekerja. Pernyataan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai dengan kondisi perusahaan pada realitasnya. Terdapat lima pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

- 1) Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- 2) Skor 4 : Setuju (S)
- 3) Skor 3 : Cukup Setuju (CS)
- 4) Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- 5) Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

### Lampiran 3. Daftar Pernyataan

#### a. Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa terdorong kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal					
2	Saya senang melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
3	Saya bekerja atas inisiatif tanpa dorongan orang lain.					
4	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan perusahaan					

#### b. Pelatihan (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Metode pelatihan memberikan pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik					
2	Saya lebih terampil menggunakan peralatan organisasi setelah mendapat pelatihan					
3	Saya memperoleh pedoman sikap dan emosi setelah mendapat pelatihan					

## c. Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mendapatkan kepuasan dan pekerjaan yang saya tekuni					
2	Saya menerima upah/gaji yang memenuhi rasa keadilan					
3	Saya memperoleh kesenangan yang sama dengan promosi yang dilakukan perusahaan untuk lebih berkembang dan maju					
4	Atasan langsung selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan					
5	Hubungan dengan rekan kerja menimbulkan rasa nyaman					

## d. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan disiplin dan teliti					
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai jam kerja yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya handal dalam melaksanakan prosedur kerja					
4	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan					

**Lampiran 4. Rekapitulasi Jawaban Kuisisioner Responden**  
**HASIL KUISISIONER PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)**  
**DINAS PEKERJAAN UMUM PENGAIRAN KABUPATEN JEMBER**

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TX1	X2.1	X2.2	X2.3	TX2	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	TZ	Y1	Y2	Y3	Y4	TY
1	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	20	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	5	5	4	4	18
3	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20
4	5	5	4	5	19	4	4	4	12	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	19
5	5	5	5	5	20	5	4	4	13	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20
6	4	5	5	5	19	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17
7	5	4	5	5	19	5	4	4	13	4	5	4	5	5	23	5	5	4	4	18
8	4	4	4	4	16	4	3	3	10	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	16
9	5	5	4	4	18	4	3	4	11	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18
10	5	4	4	5	18	4	4	4	12	5	4	4	4	4	21	5	5	4	3	17
11	5	5	3	4	17	5	5	5	15	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	17
12	3	3	2	2	10	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	16
13	4	4	3	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
14	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16
15	4	5	5	5	19	5	5	4	14	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	20
16	5	5	4	5	19	5	4	4	13	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	19
17	5	4	5	4	18	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
18	5	5	5	5	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18
19	5	4	5	5	19	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18
20	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	17

21	5	4	4	4	17	4	5	5	14	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	20
22	5	5	4	4	18	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	19
23	5	4	5	4	18	5	5	5	15	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20
24	5	4	4	4	17	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
25	4	4	4	4	16	3	4	3	10	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	16
26	5	5	5	5	20	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
27	4	5	4	5	18	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	18
28	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	18
29	5	5	4	3	17	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
30	4	3	3	3	13	4	4	3	11	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16
31	5	4	4	5	18	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17
32	5	5	5	5	20	5	5	3	13	4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	15
33	3	4	3	4	14	4	4	4	12	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	17
34	4	4	4	4	16	3	4	3	10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
35	5	5	5	5	20	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	19
36	5	5	4	4	18	5	4	4	13	4	5	4	4	3	20	4	4	5	4	17
37	5	5	5	5	20	5	4	5	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19
38	4	3	3	3	13	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
39	5	4	5	4	18	4	4	5	13	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	19
40	5	5	5	5	20	4	4	4	12	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	17
41	5	5	5	5	20	4	5	4	13	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
42	3	3	3	4	13	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
43	5	4	4	5	18	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20
44	3	4	4	4	15	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	19
45	4	4	4	4	16	3	4	3	10	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20

46	4	3	3	3	13	5	5	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16
47	5	5	5	5	20	5	5	5	15	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	19
48	5	5	5	5	20	5	5	4	14	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
49	3	3	3	3	12	5	5	5	15	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	18
50	3	4	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	18
51	5	5	5	5	20	4	4	4	12	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	19
52	5	5	4	5	19	4	4	5	13	4	5	4	5	5	23	5	4	4	4	17
53	5	4	4	4	17	5	5	5	15	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	19
54	5	3	3	3	14	5	4	4	13	5	5	3	2	3	18	4	5	4	5	18
55	4	5	4	5	18	4	4	3	11	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	17
56	5	5	5	5	20	4	3	4	11	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	17
57	4	3	3	4	14	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20
58	4	5	4	4	17	5	4	4	13	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	18
59	4	4	4	3	15	3	4	4	11	4	5	4	3	5	21	4	5	4	4	17
60	4	4	4	4	16	4	3	3	10	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	17
61	5	5	5	5	20	4	4	4	12	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	19

### Lampiran 5. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

#### a. Motivasi (X1)

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	7	11,5	11,5	11,5
	4,00	16	26,2	26,2	37,7
	5,00	38	62,3	62,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	13,1	13,1	13,1
	4,00	22	36,1	36,1	49,2
	5,00	31	50,8	50,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,6	1,6	1,6
	3,00	10	16,4	16,4	18,0
	4,00	26	42,6	42,6	60,7
	5,00	24	39,3	39,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,6	1,6	1,6
	3,00	7	11,5	11,5	13,1
	4,00	24	39,3	39,3	52,5
	5,00	29	47,5	47,5	100,0
Total		61	100,0	100,0	

b. Pelatihan (X2)

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,6	6,6	6,6
	4,00	27	44,3	44,3	50,8
	5,00	30	49,2	49,2	100,0
Total		61	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,6	6,6	6,6
	4,00	35	57,4	57,4	63,9
	5,00	22	36,1	36,1	100,0
Total		61	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	13,1	13,1	13,1
	4,00	37	60,7	60,7	73,8
	5,00	16	26,2	26,2	100,0
Total		61	100,0	100,0	

## c. Kepuasan Kerja (Z)

**Z1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	41	67,2	67,2	67,2
	5,00	20	32,8	32,8	100,0
Total		61	100,0	100,0	

**Z2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,6	1,6	1,6
	4,00	40	65,6	65,6	67,2
	5,00	20	32,8	32,8	100,0
Total		61	100,0	100,0	

**Z3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,9	4,9	4,9
	4,00	47	77,0	77,0	82,0
	5,00	11	18,0	18,0	100,0
Total		61	100,0	100,0	

**Z4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,6	1,6	1,6
	3,00	3	4,9	4,9	6,6
	4,00	44	72,1	72,1	78,7
	5,00	13	21,3	21,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

**Z5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,9	4,9	4,9
	4,00	39	63,9	63,9	68,9
	5,00	19	31,1	31,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

d. Kinerja (Y)

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	19	31,1	31,1	31,1
	5,00	42	68,9	68,9	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	28	45,9	45,9	45,9
	5,00	33	54,1	54,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	37	60,7	60,7	60,7
	5,00	24	39,3	39,3	100,0
Total		61	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	4,9	4,9	4,9
	4,00	36	59,0	59,0	63,9
	5,00	22	36,1	36,1	100,0
Total		61	100,0	100,0	

## Lampiran 6. Uji Instrumen

## a. Uji Validitas

## 1) Motivasi (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	,548**	,585**	,506**	,771**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	,548**	1	,684**	,705**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	,585**	,684**	1	,726**	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	61	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	,506**	,705**	,726**	1	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	61	61	61	61	61
TX1	Pearson Correlation	,771**	,864**	,888**	,869**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61

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

## 2) Pelatihan (X2)

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	,474**	,462**	,798**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	,474**	1	,534**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	,462**	,534**	1	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	61	61	61	61
TX2	Pearson Correlation	,798**	,817**	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61

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

## 3) Kepuasan Kerja

		Correlations					
		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	TZ
Z1	Pearson Correlation	1	,475**	,483**	,274*	,178	,685**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,032	,170	,000
	N	61	61	61	61	61	61
Z2	Pearson Correlation	,475**	1	,323*	,148	,123	,592**
	Sig. (2-tailed)	,000		,011	,254	,345	,000
	N	61	61	61	61	61	61
Z3	Pearson Correlation	,483**	,323*	1	,571**	,257*	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011		,000	,046	,000
	N	61	61	61	61	61	61
Z4	Pearson Correlation	,274*	,148	,571**	1	,485**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,032	,254	,000		,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61
Z5	Pearson Correlation	,178	,123	,257*	,485**	1	,624**
	Sig. (2-tailed)	,170	,345	,046	,000		,000
	N	61	61	61	61	61	61
TZ	Pearson Correlation	,685**	,592**	,759**	,747**	,624**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

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

4) Kinerja (Y)

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	TY
Y1	Pearson Correlation	1	,375**	,179	,058	,541**
	Sig. (2-tailed)		,003	,167	,656	,000
	N	61	61	61	61	61
Y2	Pearson Correlation	,375**	1	,405**	,395**	,766**
	Sig. (2-tailed)	,003		,001	,002	,000
	N	61	61	61	61	61
Y3	Pearson Correlation	,179	,405**	1	,571**	,767**
	Sig. (2-tailed)	,167	,001		,000	,000
	N	61	61	61	61	61
Y4	Pearson Correlation	,058	,395**	,571**	1	,746**
	Sig. (2-tailed)	,656	,002	,000		,000
	N	61	61	61	61	61
TY	Pearson Correlation	,541**	,766**	,767**	,746**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	61	61	61	61	61

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

b. Uji Reliabilitas

1) Motivasi (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	4

2) Pelatihan (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,742	3

3) Kepuasan Kerja (Z)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,708	5

## 4) Kinerja (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	61	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	61	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,667	4

### Lampiran 7. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) Dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

#### Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Motivasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,481 <sup>a</sup>	,231	,205	1,54595

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41,744	2	20,872	8,733	,000 <sup>b</sup>
	Residual	138,617	58	2,390		
	Total	180,361	60			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,513	2,102		5,952	,000
	Motivasi	,230	,081	,329	2,835	,006
	Pelatihan	,362	,136	,309	2,662	,010

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Pelatihan, Motivasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,554 <sup>a</sup>	,307	,271	1,22639

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38,008	3	12,669	8,423	,000 <sup>b</sup>
	Residual	85,730	57	1,504		
	Total	123,738	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

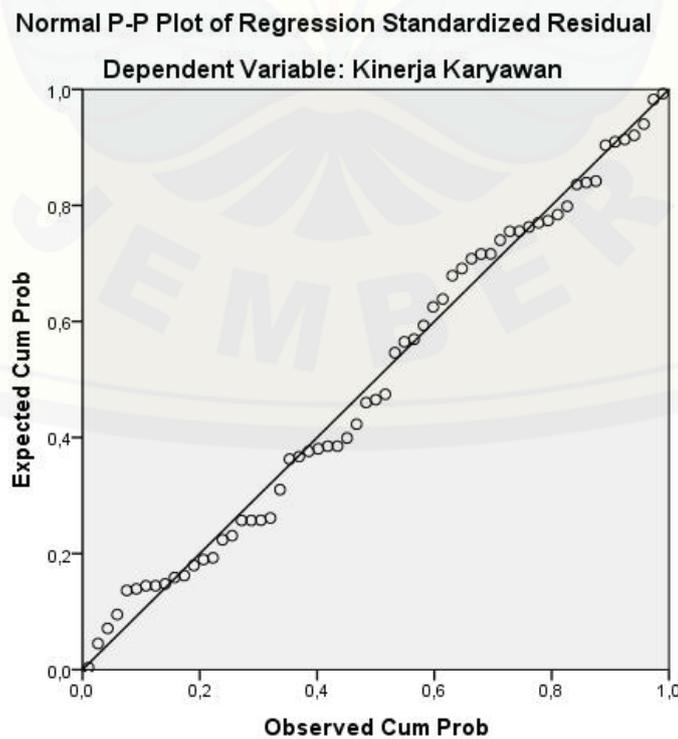
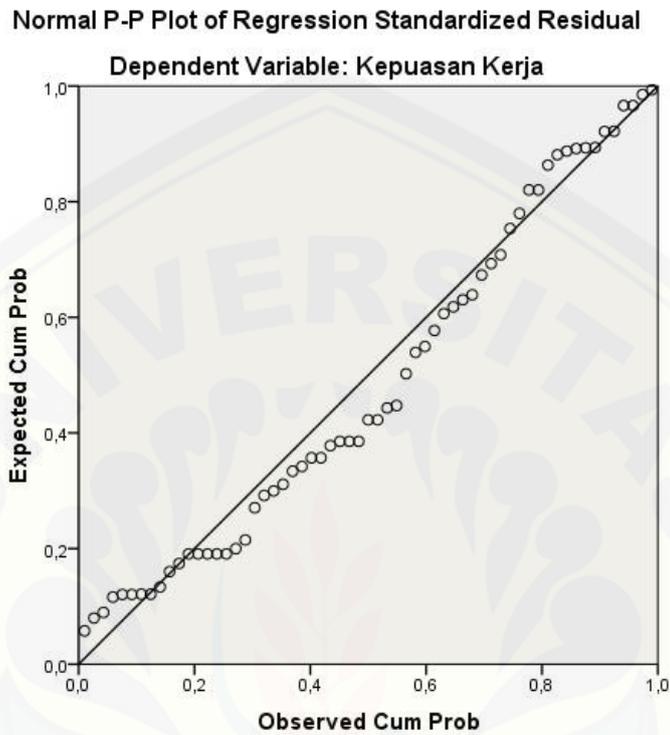
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,684	2,117		3,630	,001
Motivasi	,147	,069	,255	2,144	,036
Pelatihan	,236	,114	,243	2,064	,044
Kepuasan Kerja	,220	,104	,266	2,113	,039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik**

a. Uji Normalitas Model



b. Uji Multikolinieritas

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,684	2,117		3,630	,001		
	Motivasi	,147	,069	,255	2,144	,036	,862	1,159
	Pelatihan	,236	,114	,243	2,064	,044	,875	1,143
	Kepuasan Kerja	,220	,104	,266	2,113	,039	,769	1,301

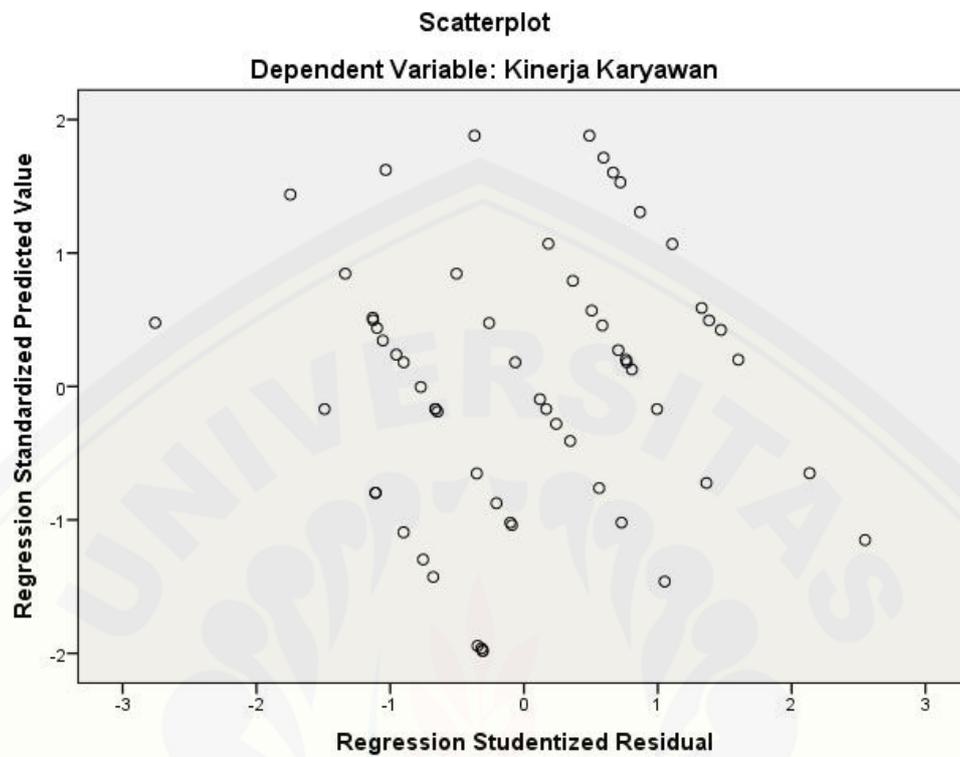
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Motivasi	Pelatihan	Kepuasan Kerja
1	1	3,975	1,000	,00	,00	,00	,00
	2	,015	16,426	,01	,76	,23	,00
	3	,007	24,541	,23	,22	,77	,15
	4	,003	34,997	,76	,02	,00	,85

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas



**Lampiran 9. R Tabel**

Pada tingkat signifikansi 0,05 atau 5% untuk uji 2 arah

Df = n-2	R tabel	Df = n-2	R tabel	Df = n-2	R tabel
1	0.997	34	0.329	67	0.237
2	0.95	35	0.325	68	0.235
3	0.878	36	0.32	69	0.234
4	0.811	37	0.316	70	0.232
5	0.754	38	0.312	71	0.23
6	0.707	39	0.308	72	0.229
7	0.666	40	0.304	73	0.227
8	0.632	41	0.301	74	0.226
9	0.602	42	0.297	75	0.224
10	0.576	43	0.294	76	0.223
11	0.553	44	0.291	77	0.221
12	0.532	45	0.288	78	0.22
13	0.514	46	0.285	79	0.219
14	0.497	47	0.282	80	0.217
15	0.482	48	0.279	81	0.216
16	0.468	49	0.276	82	0.215
17	0.456	50	0.273	83	0.213
18	0.444	51	0.271	84	0.212
19	0.433	52	0.268	85	0.211
20	0.423	53	0.266	86	0.21
21	0.413	54	0.263	87	0.208
22	0.404	55	0.261	88	0.207
23	0.396	56	0.259	89	0.206
24	0.388	57	0.256	90	0.205
25	0.381	58	0.254	91	0.204
26	0.374	<b>59</b>	<b>0.252</b>	92	0.203
27	0.367	60	0.25	93	0.202
28	0.361	61	0.248	94	0.201
29	0.355	62	0.246	95	0.2
30	0.349	63	0.244	96	0.199
31	0.344	64	0.242	97	0.198
32	0.339	65	0.24	98	0.197
33	0.334	66	0.239	99	0.196

## Lampiran 10. t Tabel

Pengujian Dua Arah

$$df = 61 - k$$

$$= 61 - 4$$

$$= 57$$

<b>Pr</b>							
<b>df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
<b>57</b>	0.67882	1.29658	1.67203	<b>2.00247</b>	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696

63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526