



PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
SANGGAR BATIK RENGGANIS SITUBONDO

*THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND COMMITMENT TO
PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE SATISFACTION OF SANGGAR
BATIK RENGGANIS SITUBONDO*

SKRIPSI

Oleh:

Tuti Maulidiyah

NIM. 150810201304

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

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

SURAT PERNYATAAN

Nama : Tuti Maulidiyah
NIM : 150810201304
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah karya saya 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 sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia menerima sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 23 Desember 2019

Yang menyatakan

Tuti Maulidiyah

NIM: 150810201304

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo

Nama Mahasiswa : Tuti Maulidiyah
NIM : 150810201304
Jurusan : Manajemen
Disetujui Tanggal : 06 Desember 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.
NIP. 195703101984031003

Ema Desia Prajitasari, S.E., M.M.
NIP. 197912212008122002

Mengetahui,

Koordinator Program Studi S1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.
NIP. 196901201993031002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA
MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SANGGAR BATIK
RENGGANIS SITUBONDO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Tuti Maulidiyah

NIM : 150810201304

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal:

06 Desember 2019

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

SUSUNAN PANITIA PENGUJI

Ketua : Drs. Sampeadi, M.S. : (.....)
NIP. 195604041985031002Sekretaris : Dra. Sudarsih, M.Si. : (.....)
NIP. 196212121992012001Anggota : Dra. Lilik Farida, M.Si. : (.....)
NIP. 196311281989022001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Pas Foto

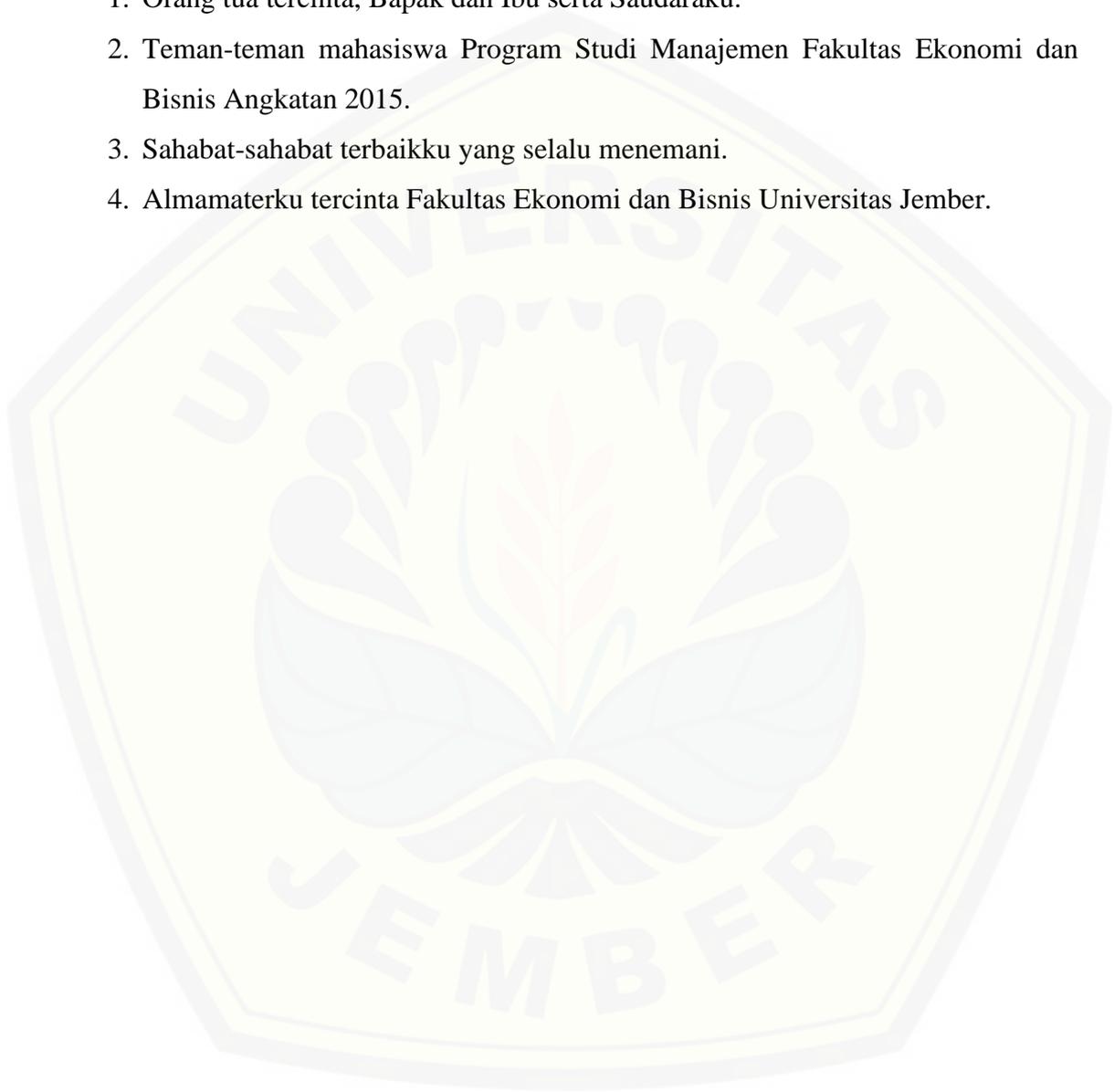
4 x 6

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA.
NIP 19710727 199512 1001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Orang tua tercinta, Bapak dan Ibu serta Saudaraku.
2. Teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2015.
3. Sahabat-sahabat terbaikku yang selalu menemani.
4. Almamaterku tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.



MOTTO

“Hiduplah penuh dorongan motivasi untuk hari ini dan setiap hari.”

(Thomas Alva Edison)

“Belajarlh dari kekeliruan di jaman lalu, mencoba bersama cara yang berbeda,
dan senantiasa berharap untuk sebuah kesuksesan di jaman depan”

(Mario Teguh)



RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo; Tuti Maulidiyah; 150810201304; 2019; 120 halaman, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi yang sangat penting dan menjadi penggerak utama atas segala aktivitas kegiatan organisasi, sehingga perlu adanya suatu perhatian yang serius terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Namun ada beberapa masalah dalam organisasi yang masih belum bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik dan itu akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin menurun. Hal ini terjadi pada Sanggar Batik Rengganis Situbondo. Penelitian ini berkaitan juga dengan beberapa variabel, yaitu variabel motivasi, komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Sanggar Batik Rengganis Situbondo.

Pada penelitian ini dilakukan pada Sanggar Batik Rengganis Situbondo. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo yaitu sebanyak 64 responden. Metode analisis data dengan menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan variabel bebas yaitu, motivasi dan komitmen, variabel intervening yaitu kepuasan kerja dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer yang dimaksud disini, diperoleh dari objek penelitian secara langsung, yaitu penyebaran kuisioner terhadap 64 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Sanggar Batik Rengganis Situbondo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan komitmen, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

SUMMARY

The Influence Of Motivation And Commitment To Performance Through Employee Satisfaction Of Sanggar Batik Rengganis Situbondo Tuti Maulidiyah; 150810201304; 2019; 120 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Human resources are one of the most important organizational resources and are the main drivers of all activities of the organization's activities, so there needs to be a serious attention to the management of human resources. However, there are some problems in the company that still cannot manage human resources properly and that will have an impact on the performance of employees who are declining. This happened at Sanggar Batik Rengganis Situbondo . This study also deals with several variables, namely motivation, commitment, job satisfaction and employee performance at Sanggar Batik Rengganis Situbondo.

This research was conducted at ency Sanggar Batik Rengganis Situbondo The method of data collection is done by distributing questionnaires to all employees of Sanggar Batik Rengganis Situbondo, as many as 64 respondents. Data analysis method using Path Analysis with independent variables, namely, motivation, commitment, intervening variables, namely job satisfaction and the dependent variable is employee performance. This study uses quantitative data with primary data sources. The primary data adopted here, are obtained directly from the object of research, namely the distribution of questionnaires to 64 respondents.

The results showed that motivation, commitment, had a positive and significant effect on the variables of job satisfaction and employee performance. Job satisfaction variables have a positive and significant effect on employee performance variables at Sanggar Batik Rengganis Situbondo. So it can be concluded that motivation, commitment, job satisfaction can affect employee work.

PRAKATA

Puji Syukur kehadiran Allah SWT. atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo” sesuai dengan waktu yang direncanakan dan diberikan kelancaran dari langkah awal hingga akhir. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Prof. Dr. Raden Andi Sularso, MSM. selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terimakasih atas bimbingan, motivasi, dan sarannya selama masa perkuliahan.
4. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Ema Desia Prajitiastari, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran dan pengarahannya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Drs. Sampeadi, M.Si., Dra. Sudarsih, M.Si. dan Dra. Lilik Farida, M.Si. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran yang berguna untuk perbaikan skripsi ini.
6. Keluarga besar tercinta, Bapak Imam Baihaki dan Ibu Erwindari Indah Suryani serta Saudaraku Erine Mega Lestari dan Riski Tarias yang selama ini yang selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, semangat, dukungan dan motivasi.
7. Pihak Sanggar Batik Rengganis Situbondo, terimakasih telah memberikan bantuan informasi untuk penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT. selalu memberikan rahmat dan hidayah kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 06 Desember 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	x
PRAKATA.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori.....	8
2.1.1 Motivasi	8
2.1.2 Komitmen	12
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	16
2.1.4 Kinerja.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual	29
2.4 Hipotesis Penelitian.....	30
2.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.....	31
2.4.2 Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja	31
2.4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	32
2.4.4 Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja.....	33
2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	34
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Populasi dan Sampel	35
3.2.1 Populasi.....	35
3.2.2 Sampel.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data	36
3.3.1 Jenis Data	36
3.3.2 Sumber Data.....	36
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	38

3.7 Skala Pengukuran Variabel	41
3.8 Uji Instrumen	42
3.8.1 Uji Validitas	42
3.8.2 Uji Reliabilitas	43
3.9 Uji Normalitas Data	43
3.10 Metode Analisis Data	44
3.10.1 Analisis Jalur	44
3.10.2 Uji Asumsi Klasik	46
3.10.3 Uji Hipotesis	46
3.10.4 Perhitungan Jalur	47
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	48
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Sejarah Singkat Sanggar Batik Rengganis Situbondo	52
4.1.2 Visi dan Misi Sanggar Batik Rengganis Situbondo.....	53
4.1.3 Struktur Organisasi Sanggar Batik Rengganis Situbondo	54
4.2 Deskripsi Statistik Data dan Vaariabel Penelitian	56
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	56
4.2.2 Variabel Penelitian	60
4.3 Uji Instrumen	71
4.4 Uji Normalitas Data	73
4.5 Analisis Jalur	74
4.6 Uji Asumsi Klasik	75
4.7 Uji Hipotesis	76
4.8 Perhitungan Jalur.....	78
4.9 Pembahasan.....	80
BAB 5. PENUTUP	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98
LAMPIRAN	101

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	28
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	57
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
4.5 Jawaban Responden terhadap Variabel Motivasi	61
4.6 Jawaban Responden terhadap Variabel Komitmen	63
4.7 Jawaban Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	66
4.8 Jawaban Responden terhadap Variabel Kinerja	69
4.9 Hasil Uji Validitas	72
4.10 Hasil Reliabilitas	73
4.11 Hasil Uji Normalitas Data	73
4.12 Hasil Uji Analisis Jalur	74
4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	75
4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	76
4.15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	77

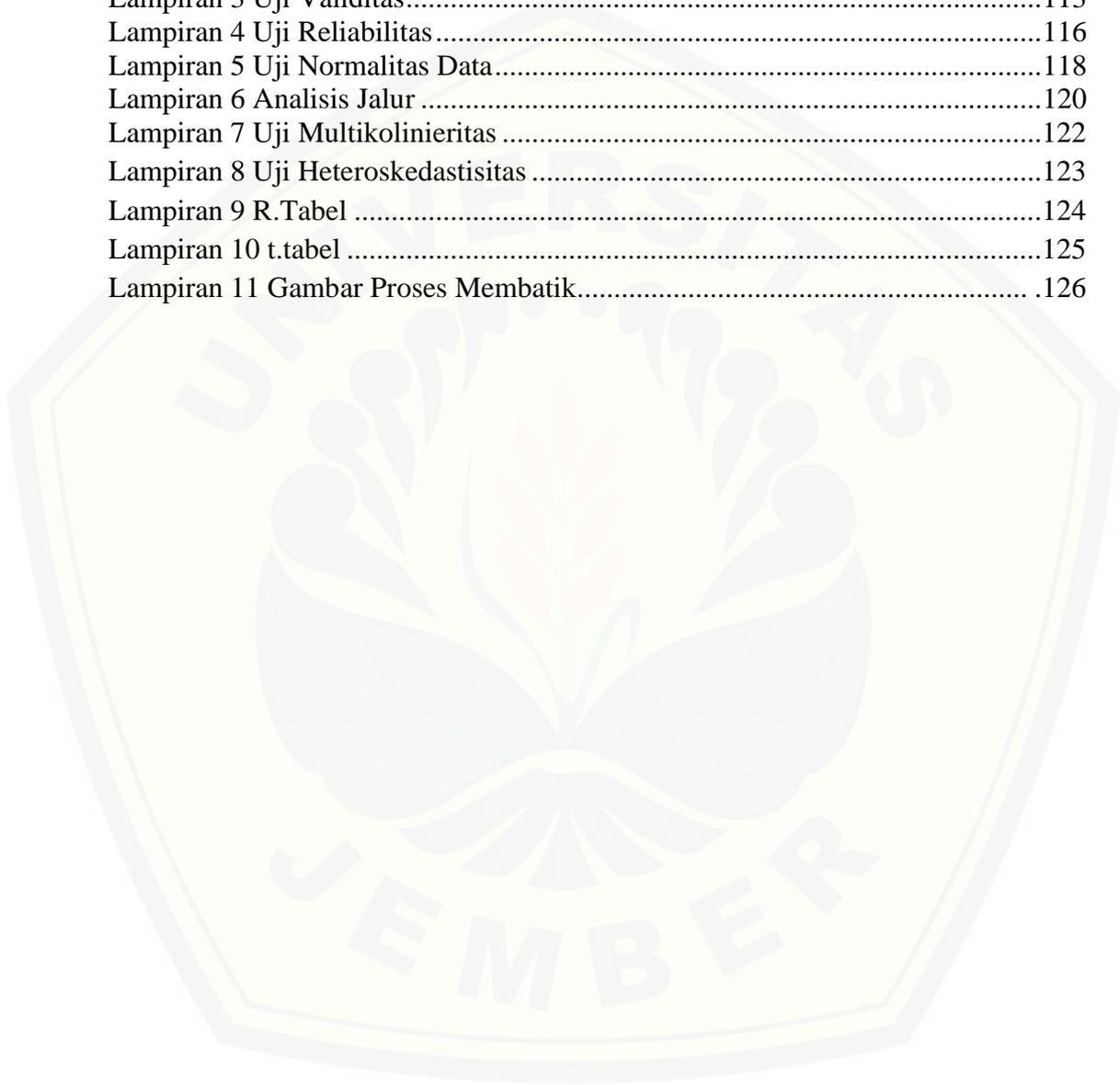
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	29
3.1 Model Analisis Jalur	45
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	49
4.1 Struktur Organisasi Sanggar Batik Rengganis Situbondo	55
4.2 Hasil Perhitungan Koefisien Jalur	79



LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	101
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden.....	106
Lampiran 3 Uji Validitas.....	113
Lampiran 4 Uji Reliabilitas.....	116
Lampiran 5 Uji Normalitas Data.....	118
Lampiran 6 Analisis Jalur.....	120
Lampiran 7 Uji Multikolinieritas.....	122
Lampiran 8 Uji Heteroskedastisitas.....	123
Lampiran 9 R.Tabel.....	124
Lampiran 10 t.tabel.....	125
Lampiran 11 Gambar Proses Membatik.....	126



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini keberadaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di negara-negara berkembang dapat dikatakan sebagai tulang punggung perekonomian negara. Keberadaan UMKM terbukti mampu menggerakkan roda perekonomian bangsa dan mengurangi jumlah pengangguran yang ada. Meski para UMKM ini memiliki beberapa keterbatasan namun pada kenyataannya mereka mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Persaingan bisnis di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal inilah yang mendorong para pelaku UMKM untuk selalu membuat konsumen mereka merasa puas terhadap produk dan pelayanan mereka. Selain itu perusahaan juga harus mempunyai sumber daya yang cukup baik seperti sumber daya alam, sumber daya modal maupun sumber daya manusia. Ketiga sumber daya tersebut harus mampu dikelola dengan baik oleh perusahaan secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dan dominan dalam setiap perusahaan, karena walaupun berlimpahnya sumber daya alam dan tersedianya modal yang cukup apabila semua hal tersebut tidak dapat dikelola dengan dukungan sumber daya manusia yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk memaksimalkan peranan tenaga kerja di dalam perusahaan.

Indonesia merupakan negara yang mempunyai banyak kebudayaan hampir tersebar di semua aspek kehidupan, mulai dari adat istiadat, pakaian adat, tarian, alat musik tradisional, hingga bangunan arsitektural yang berupa rumah adat di tiap provinsi Indonesia. Beberapa budaya yang telah diakui oleh dunia melalui UNESCO (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization) di antaranya wayang, keris, dan batik (<http://budpar.go.id>). Hal ini merupakan bukti penghargaan bagi bangsa Indonesia atas jerih payah dalam melestarikan budaya milik bangsa dan memberikan hak paten dan hak cipta atas budaya tersebut. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan citra positif dan martabat bangsa

Indonesia di mata internasional serta menumbuhkan kebanggaan dan kecintaan masyarakat terhadap kebudayaan Indonesia.

Pengakuan UNESCO tersebut ditindaklanjuti oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden No. 33 Tahun 2009 sebagai Hari Batik Nasional pada tanggal 2 Oktober. Keputusan Presiden tersebut diharapkan dapat meningkatkan citra positif dan martabat bangsa Indonesia di mata internasional serta menumbuhkan kebanggaan dan kecintaan masyarakat terhadap kebudayaan Indonesia. Selain itu upaya tersebut juga dalam rangka meningkatkan perlindungan dan pengembangan usaha batik Indonesia. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau karyawannya. Kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Mangkunegara (2006:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kecakapan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat loyalitas karyawan dalam bekerja, dan dukungan dari organisasi. Kecakapan dapat dilihat melalui bakat, minat, dan faktor kepribadian. Sedangkan organisasi dapat melihat tingkat loyalitas karyawan dalam bekerja dari motivasi karyawan tersebut, etika bekerja, dan tingkat absensi. Kinerja juga dapat dipengaruhi melalui hubungan tak langsung antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lustris dan Hotlan Siagian (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas, dan karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana karyawan dapat bekerja, yaitu kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat

usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi (Robert L. Mathis & John H. Jackson, 2006:113).

Dukungan organisasi dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi yang digunakan karyawan, manajemen organisasi, dan rekan kerja yang terdapat dalam organisasi tersebut. Akan tetapi kinerja karyawan akan kurang jika salah satu faktor ini tidak ada (Robert L. Mathis & Jhon H. Jackson, 2006:114). Karyawan memiliki kecakapan untuk melakukan pekerjaan dengan hasil maksimal, akan tetapi organisasi tidak memenuhi kebutuhan dan keinginan dari karyawan atau sikap atasan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga menimbulkan revksi negatif dari karyawan atau perasaan kurang nyaman dengan sikap atasan tersebut. Sehingga dapat menurunkan motivasi karyawan dalam bekerja yang kemudian dapat dinilai dari kepuasan kerja yang diberikan kepada organisasi. Motivasi karyawan yang rendah apabila dibiarkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut yang pada akhirnya akan berimbas pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2006:114) motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda karena teori yang berbeda dalam mengembangkan pandangan dan model dari masing-masing pendapat. Motivasi akan timbul sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi (Winardi, 2001:6). Motivasi karyawan akan saling berbeda, sesuai dengan

tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal, dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai komitmen yang tinggi.

Wright (2012:189) mendukung bahwa semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Luthans (2006:105) mengartikan komitmen merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Apabila seseorang memiliki komitmen yang rendah pada suatu organisasi akan menimbulkan sebuah persoalan karena komitmen menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Masalah yang seringkali terjadi adalah kinerja suatu perusahaan yang telah bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah yang terjadinya karena rendahnya komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian Eka Riswanto tahun (2013) di dapatkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut telah tergambar bagaimana penelitian tersebut menjelaskan adanya hubungan yang kuat antara komitmen, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut menjadi akan sangat berhubungan dengan kebutuhan dari perusahaan atau organisasi.

Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sanggar batik Rengganis di Situbondo. Dijadikan sebagai obyek penelitian karena sanggar batik tersebut mempunyai karya yang besar, memberikan kontribusi yang besar bagi masyarakat dan sukses dalam mengelola bisnisnya. Dalam menjalankan usaha

membatik diperlukan sebuah motivasi dan komitmen agar karyawan dapat selalu menjalankan usaha tersebut dengan baik sehingga kinerja juga meningkat dan kepuasan kerja juga meningkat. Dengan adanya motivasi, komitmen, diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Sanggar Batik Rengganis Situbondo. Sanggar Batik Rengganis Situbondo merupakan perusahaan industri yang beroperasi di bidang distributor pembuatan batik. Jalur distribusi Sanggar Batik Rengganis Situbondo meliputi daerah Situbondo, Besuki, Bondowoso, Banyuwangi. Selain dipasarkan secara umum, Sanggar Batik Rengganis Situbondo juga memproduksi batik sesuai dengan pesanan. Karyawan memegang peranan penting dalam segala aktivitas yang terjadi dalam Sanggar Batik Rengganis Situbondo, baik aktivitas operasional maupun manajerial. Perusahaan bergerak melalui karyawan-karyawan yang melakukan tugas-tugas menyiapkan bahan, mendesain/membuat pola, mencanting, pewarnaan, pemasaran, keuangan, distribusi, dll.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Sanggar Batik Rengganis Situbondo terletak pada banyaknya karyawan yang mengambil kesempatan untuk berbicara di dalam bekerja saat atasan tidak ada di tempat, menunda-nunda menyelesaikan pekerjaan, kurangnya kerjasama tim, masuk kerja tidak tepat waktu. Hal itu pasti akan berdampak pada kelancaran aktivitas organisasi. Dari fenomena tersebut terlihat bahwa motivasi dan komitmen yang ada di Sanggar Batik Rengganis Situbondo tidak sesuai dengan harapan organisasi. Dengan hal ini karyawan diharapkan mampu menerapkan motivasi dengan baik dan karyawan diharapkan mempunyai komitmen yang tinggi sehingga dengan hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut akan memberikan efek positif terhadap organisasi secara menyeluruh yang kemudian mengakibatkan kinerja karyawan itu sendiri tinggi sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian yang ingin dilakukan berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo ?
- b. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo ?
- c. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo ?
- d. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo ?
- e. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kepuasan kerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo.

1.4 Manfaat penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak, antara lain :

- a. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi memberikan wawasan dan referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya tentang sumber daya manusia terhadap peneliti, dapat juga dijadikan acuan dan sumber informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya, serta sebagai pengalaman berarti yang kemudian hari bisa di aplikasikan dalam dunia kerja yang kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia.

b. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi khasanah ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo.

c. Bagi akademisi

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi referensi baru dalam dunia usaha yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, termasuk bagi penelitian selanjutnya dikemudian hari.

d. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini mampu menjadi masukan yang berarti bagi perusahaan, terutama pada pengelolaan sumberdaya manusia (karyawan) Sanggar Batik Rengganis Situbondo. Sehingga perusahaan bisa merencanakan langkah selanjutnya yang akan dilakukan untuk strategi sumberdaya manusia pada karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo atas dasar penelitian ini.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Kata motivasi (motivation) berasal dari kata dasarnya motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan. Dalam konteks sistem, motivasi mencakup tiga elemen, yaitu kebutuhan, dorongan, dan insentif, yang ketiganya saling berinteraksi dan bergantung. Menurut Supriyanto (2007:93) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Motivasi adalah proses yang memperhitungkan *intensity* (intensitas), *direction* (arahan), dan *persistance* (kegigihan) dalam upaya meraih tujuan (Robbins, 2016:155). Para ahli mendefinisikan motivasi secara berbeda-beda, tetapi semuanya memiliki tujuan pemahaman yang sama. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan tertentu.

b. Teori – Teori Motivasi

Menurut Robbins (2016:156) terdapat empat macam teori motivasi, antara lain :

1). Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal mungkin adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Maslow adalah seorang psikolog yang menyatakan bahwa dalam setiap orang terdapat sebuah hierarki dari lima kebutuhan, yaitu :

- a) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), merupakan kebutuhan seseorang akan makanan, minuman, tempat berteduh, dan kebutuhan fisik lainnya.

- b) Kebutuhan keamanan (*safety needs*), merupakan kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.
- c) Kebutuhan sosial (*social needs*), merupakan kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), merupakan kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*), merupakan kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri (dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan).

Robbins (2016:156) berpendapat bahwa setiap tingkatan dalam hierarki kebutuhan secara substansional harus dipenuhi sebelum kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Seorang individu bergerak naik pada hierarki kebutuhan dari satu tingkatan ke tingkatan berikutnya. Para manajer yang menggunakan hierarki kebutuhan Maslow untuk memotivasi karyawannya melakukan hal-hal untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Tetapi teori ini juga mengatakan bahwa setelah suatu kebutuhan secara substansial terpenuhi, seorang individu tidak termotivasi untuk memenuhi kebutuhan itu. Oleh karenanya, untuk memotivasi seseorang manajer perlu memahami pada tingkatan kebutuhan apa seorang karyawan berada didalam hierarki dan fokus untuk memenuhi kebutuhan itu atau ditingkat lebih atasnya.

2). Teori X dan teori Y McGregor

Teori X adalah pandangan negatif orang-orang yang mengasumsikan bahwa para pekerja memiliki sedikit ambisi, tidak menyukai pekerjaan, ingin menghindari tanggung jawab, dan perlu dikendalikan agar dapat bekerja secara efektif. Teori Y adalah pandangan positif yang mengasumsikan bahwa karyawan menikmati pekerjaan, mencari dan menerima tanggung jawab, dan berlatih mengarahkan diri. McGregor percaya bahwa asumsi teori Y akan menjadi panduan praktik manajemen dan menyatakan bahwa partisipasi dalam

pengambilan keputusan, pekerjaan yang menantang dan penuh tanggung jawab, serta hubungan kelompok yang baik akan memaksimalkan motivasi karyawan.

3). Teori dua faktor Herzberg

Teori ini mengusulkan bahwa faktor-faktor intrinsik terkait dengan kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor ekstrinsik berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Teori Herzberg ingin mengetahui ketika seseorang merasa sangat nyaman (puas) atau tidak nyaman (tidak puas) dengan pekerjaan mereka. Ia menyimpulkan bahwa jawaban yang diberikan orang-orang pada saat mereka merasa nyaman dengan pekerjaan mereka secara signifikan berbeda dari jawaban yang mereka berikan ketika mereka merasa tidak nyaman. Karakteristik tertentu secara konsisten berkaitan dengan ketidakpuasan kerja (faktor-faktor dari sisi kiri) dan yang lainnya berkaitan dengan ketidakpuasan kerja (faktor-faktor dari sisi kanan). Ketika orang merasa nyaman dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung untuk menyebut faktor-faktor intrinsik yang timbul dari pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Di sisi lain, ketika mereka merasa tidak puas, mereka cenderung untuk menyebutkan faktor-faktor ekstrinsik yang timbul dari konteks pekerjaan, seperti kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

4). Teori tiga kebutuhan McClelland

Menurut Robbins (2016:156) dijelaskan bahwa David McClelland dan rekan-rekannya mengusulkan teori tiga kebutuhan, yang mengatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan yang diperoleh, yang merupakan motivator utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu adalah kebutuhan akan prestasi (n-Ach), yang merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar kebutuhan akan kekuasaan; (n-Pow), yang merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara dimana mereka tidak akan bersiap sebaliknya; dan kebutuhan akan afiliasi (n-Aff), yang merupakan keinginan atas hubungan antar pribadi yang akrab dan dekat.

c. Tujuan Motivasi

Untuk menjamin karyawan dalam melaksanakan tugasnya, maka tugas seorang atasan adalah memberikan motivasi kepada bawahannya. Berikut merupakan tujuan pemberian motivasi kepada karyawan menurut Hasibuan (2013:146) antara lain :

- 1). Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan;
- 2). Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
- 3). Meningkatkan produktifitas 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 dan bahan baku.

d. Metode Motivasi

Ada dua motivasi menurut Hasibuan (2013:149) yaitu motivasi langsung dan motivasi yang langsung. Berikut penjelasannya :

1. Motivasi langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi tak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta

penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

e. Indikator Motivasi

Motivasi terhadap karyawan sangat dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Berikut merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut (Hasibuan, 2014:95) :

- 1). Bekerja sesuai standar. Orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan kualitas yang sesuai dengan harapan perusahaan.
- 2). Senang dalam bekerja. Orang yang memiliki motivasi tinggi biasanya menikmati semua pekerjaannya. Motivasi yang terdapat dalam dirinya mendorong dan membuat orang merasa senang melakukan pekerjaannya.
- 3). Merasa berharga. Seseorang akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang didorong oleh motivasi dari dalam dirinya.
- 4). Bekerja keras. Motivasi yang terdapat dalam diri seseorang mendorong orang tersebut untuk senantiasa bekerja keras untuk memperoleh hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.
- 5). Sedikit pengawasan. Orang yang memiliki motivasi tinggi tidak butuh pengawasan yang sangat banyak dari orang lain karena dia selalu berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2.1.2 Komitmen

a. Pengertian Komitmen

Menurut Robbins(2007:155) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Priansa (2014:233) menyatakan bahwa komitmen mempengaruhi apakah seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mengejar pekerjaan lain. Karyawan meninggalkan organisasi dapat karena

terpaksa atau sukarela. Meninggalkan organisasi secara sukarela terjadi ketika karyawan memutuskan untuk berhenti dari organisasi, sedangkan karyawan yang meninggalkan organisasi karena terpaksa bisa terjadi ketika karyawan di pecat oleh organisasi karena alasan tertentu.

Gibson, Ivanevich, dan Donnelly (2010:45) menyatakan bahwa komitmen melibatkan tiga sikap, yaitu : identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut berarti pegawai yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi. Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008:112) menyatakan bahwa komitmen merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh pegawai terhadap organisasinya.

Dessler (2003:96) menyatakan bahwa komitmen merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Allen dan Meyer (2007:123) menyatakan bahwa komitmen merupakan keyakinan yang menjadi pengikat pegawai dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Priansa (2014:234) komitmen adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan organisasi untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Menurut Priansa (2014 :235) komitmen diukur melalui komponen sikap dan kehendak.

1). Komponen sikap mencakup beberapa hal diantaranya :

- a) Identifikasi dengan organisasi.
- b) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan.
- c) Kehangatan, afeksi, dan loyalitas terhadap organisasi.

2). Komponen kehendak untuk bertindak laku, diantaranya :

- a) Kesiediaan untuk menampilkan usaha
- b) Keinginan tetap berada dalam organisasi

Porter et al.(2002:124) menjelaskan komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Sikap ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu diantaranya:

- 1) Kepercayaan karyawan terhadap organisasi
- 2) Partisipasi karyawan dalam aktivitas kerja
- 3) Loyalitas terhadap organisasi

Sedangkan menurut porter (dikutip dari www.epsikologi.com) menjelaskan bahwa komitmen sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam bagian organisasi. Hal ini ditandai dengan tiga hal yakni:

- 1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi
- 2) Kesiapan dan kesiediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama Organisasi
- 3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi)

Alhasil komitmen bagi peneliti kurang lebih merupakan dorongan yang keluar dari dalam diri karyawan atas dasar menyatu dengan tanggung jawab serta tujuan organisasi untuk bekerja secara optimal untuk organisasi.

b. Macam – Macam Komitmen

Macam-macam komitmen menurut Allen dan Meyer (2007:115), yaitu:

- a). *Affective commitmen* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena sepakat terhadap tujuan organisasi dan ada keinginan untuk menjalakkannya.
- b). *Continuence commitment* adalah keinginan untuk tetap bekerja pada perusahaan karena tidak ingin kehilangan sesuatu terkait dengan pekerjaannya.
- c). *Normative commitment* adalah keinginan untuk bekerja pada perusahaan karena adanya tekanan dari pihak lain.

Komitmen merupakan konsep manajemen yang menempatkan SDM sebagai fitur sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasional, sukar mengharapkan partisipasi aktif dan mendalam dari SDM. Oleh karena itu, komitmen harus dipelihara agar tetap tumbuh dan eksis di sanubari SDM. Lima prinsip kunci dalam membangun komitmen oleh pimpinan adalah :

- a). Memelihara atau meningkatkan harga diri. Artinya pimpinan harus pintar menjaga harga diri pegawai.
- b). Memberikan tanggapan dengan empati.
- c). Meminta bantuan dan mendorong keterlibatan. Artinya selain pegawai butuh dihargai juga ingin dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- d). Mengungkapkan pikiran, perasaan dan rasional.
- e). Memberikan dukungan tanpa mengambil alih tanggung jawab.

Prinsip tersebut mencerminkan falsafah kepemimpinan dimana pimpinan menawarkan bantuan agar karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan perlu diingatkan bahwa fungsi pimpinan hanya membantu, tanggung jawab tetap ada pada masing-masing karyawan.

c. Indikator Komitmen

Indikator variabel digunakan untuk mengukur pencapaian setiap variabel dalam penerapannya di organisasi. Komitmen pegawai tidak terjadi begitu saja, namun melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen karyawan dipengaruhi oleh sejumlah factor. Indikator komitmen yang digunakan berdasarkan teori Priansa (2014:235) adalah :

1). Penerimaan tujuan organisasi

Yaitu penerimaan tujuan organisasi yang telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasional. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap dengan menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

2). Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab.

Hal ini tercermin dari usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan maupun dengan sesama teman kerja.

3). Loyalitas terhadap organisasi.

Adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dan karyawan.

4). Kesiediaan untuk menampilkan usaha.

Kesiediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi agar lebih maju.

5). Keinginan tetap berada dalam organisasi

Keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan mengabdikan terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi akan memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang dipilihnya dalam waktu yang lama.

2.1.3 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan menurut Suparyadi (2015:165) sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya.

Menurut Robbins (2006:103), menyatakan bahwa Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan, merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Menurut Hasibuan (2007:202), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Dari beberapa definisi para ahli yang dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan-pekerjaan yang mereka kerjakan.

Menurut Sutrisno (2016:95) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1). Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja.
- 2). Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- 3). Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja.
- 4). Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi.

b. Jenis – Jenis Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2000), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

- 1) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasankerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa dari pada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar.

3) Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Robins dan Corners (2000:15) menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi labour turn over (perputaran tenaga kerja)
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Mengurangi keselamatan kerja
9. Meningkatkan motivasi kerja
10. Menimbulkan kematangan psikologis
11. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut John dan Robert (2007:90), indikator kepuasan kerja antara lain :

a) Kesesuaian gaji

Jumlah gaji yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.

b) Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan itu dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar dan memberikan tanggung jawab.

c) Rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dorongan dan dukungan dalam bekerja.

d) Penyelia (supervisi)

Tanggung jawab atas pekerjaan karyawan dilakukan oleh atasan langsung.

e) Kondisi pekerjaan

Sejauh mana lingkungan kerja fisik dan non fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktifitas dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) yang menyatakan bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi berbagai elemen, yaitu, kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Karyawannya lah yang akan menentukan apakah sumber daya

organisasi yang lain, seperti gedung-gedung, mesin, peralatan kerja, uang, bahan baku, dan lain-lain dapat memberikan kontribusi optimal atau tidak terhadap upaya pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Moeheriono (2012:95) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Definisi lain mengenai kinerja menurut Nawawi (2006: 63) adalah “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Menurut Simamora (2004:409) melihat kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki kaitan dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi/perusahaan, hasil pekerjaan tersebut menyangkut kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hasibuan (2006: 94) mengungkapkan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Secara umum, Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Mathins dan Jackson (2001:82) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- Kemampuan mereka
- Motivasi
- Dukungan yang diterima
- Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- Hubungan mereka dengan organisasi

Pimpinan dalam sebuah perusahaan/organisasi menyadari bahwa kinerja pada setiap karyawan berbeda-beda meskipun karyawan tersebut berada dalam perusahaan/organisasi yang sama, hal ini disebabkan oleh setiap individu dan situasi kerja Mathins dan Jackson (2001:83). Kedua variabel ini dapat mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan, berikut penjelasannya :

1). Variabel individual, dimana variabel ini meliputi : sikap, karakteristik, sifat-sifat fisik, minat, motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2). Variabel situasional, dimana variabel ini meliputi dua faktor, yakni :

- a) Faktor fisik dan pekerjaan, yang terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur, dan fentilasi)
- b) Faktor sosial dan perusahaan, yang meliputi : peraturan-peraturan perusahaan, sifat perusahaan, jenis pelatihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mencakup sejumlah aspek teknis yang perlu dipahami oleh seluruh manajer dan karyawan, dan bahwa penilaian kinerja bukan merupakan wahana untuk menjalin hubungan kedekatan demi keuntungan pribadi atau sebaliknya, yaitu menjadi wahana untuk memperlakukan seseorang secara tidak adil, menghakimi, atau menjatuhkan karier karyawan. Penilaian kinerja harus mampu menghasilkan gambaran apa adanya tentang kinerja karyawan. Guna menghasilkan gambaran yang apa adanya secara utuh, proses penilaian kinerja karyawan hendaknya dilakukan secara terbuka, jujur, dan obyektif. Dengan demikian hasilnya dapat diterima oleh karyawan yang dinilai dan hasil ini akan mampu memberi arahan yang jelas dan tepat tentang tindak lanjut yang perlu

dilakukan manajemen guna meningkatkan kinerja karyawan yang dinilai rendah atau belum memenuhi standar yang ditentukan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai tujuan dalam penilaian kinerja menurut Mathins dan Jackson (2001:85), yaitu :

- 1) Membantu meningkatkan kinerja yang sudah ada.
- 2) Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan.
- 3) Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan dimasa depan.
- 5) Menilai potensi dimasa depan untuk kenaikan pangkat.
- 6) Memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka.
- 7) Memberikan konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karier.
- 8) Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji.
- 9) Mendorong para manajer untuk berfikir dengan cermat mengenai kinerja staf mereka pada umumnya dan berbagai faktor yang mempengaruhinya, termasuk mengenai gaya kepemimpinan mereka dan perilaku mereka sendiri.

Menurut Suparyadi (2015:307) bahwa penilaian kinerja merupakan sebuah sistem yang melibatkan seluruh karyawan, manajer, dan para pimpinan, tujuan organisasi, sasaran yang hendak dicapai, strategi organisasi/perusahaan, serta dukungan organisasional, dan dilakukannya proses umpan balik. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Handoko (2002:135) ada beberapa metode penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- 1). *Rating scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- 2). *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja karyawan. Penilai biasanya atasan langsung.

- 3). Metode peristiwa kritis (*critical incident method*), penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
- 4). Metode peninjauan lapangan (*field review method*), dalam metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.
- 5). Tes dan observasi prestasi kerja, metode ini digunakan apabila jumlah pekerjaan terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.
- 6). *Method ranking*, penilai membandingkan satu dengan karyawan lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap karyawan dalam urutan terbaik sampai terjelek.

Penilaian kinerja karyawan didasarkan pada mutu pekerjaan (kuantitas dan kualitas pekerjaan) yaitu bagaimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa kesalahan, ketepatan, efisiensi, serta tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diembannya. Berikut merupakan beberapa kendala yang mungkin dilakukan oleh penilai dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, antara lain (Suparyadi, 2015:325):

- 1). *Halo effect* dan *horn*, efek halo terjadi ketika penilai memberikan nilai yang positif pada seluruh aspek yang dinilai karena terdapat satu aspek yang menonjol positif. Contohnya, seorang karyawan yang pandai sering memberikan saran yang tepat dalam memecahkan masalah, akan memperoleh nilai tinggi pada seluruh aspek penilaian, baik yang tercakup pada kompetensi intelektual, emosional, maupun sosial. Sedangkan efek *horn* adalah sebaliknya. Contohnya, seorang staf walaupun pernah melakukan kesalahan hanya sekali tetapi menyangkut masalah prinsip dalam melaksanakan pekerjaannya, maka akan mendapat nilai yang rendah pada semua aspek yang tercakup pada kompetensi intelektual, emosional, dan sosial.
- 2). Spesifikasi alat ukur, alat ukur yang spesifik akan mampu memberikan informasi secara tepat tentang kondisi aspek yang dinilai. Penerapan alat ukur dalam penilaian kinerja karyawan harus proporsional, artinya alat ukur ini harus

disesuaikan dengan posisi jabatan karyawan. Untuk dapat menyusun alat ukur yang proporsional ini dapat menggunakan rumusan deskripsi pekerjaan pada setiap posisi jabatan.

3). Ambiguitas alat ukur, rumusan kalimat yang tidak jelas atau multitafsir dapat dipahami secara berbeda oleh para penilai, sehingga memberi peluang terjadinya penilaian yang bersifat subjektif, dan akibatnya adalah bahwa informasi dari hasil penilaian kinerja karyawan dapat menyesatkan dalam pengambilan keputusan oleh atasan atau pimpinan.

4). Kecenderungan penilaian, penilai kadang-kadang tidak mau direpotkan dengan tugas harus mencermati satu per satu isi formulir penilaian kinerja karyawan karena berbagai alasan, seperti kesibukan pekerjaan sendiri, tidak mau konflik dengan pihak lain, perasaan tidak suka terhadap orang yang dinilai, dan lain-lain. Akibatnya adalah adanya kecenderungan penilaian yang mengarah ke rata-rata tinggi atau ke rata-rata rendah.

5). Perbedaan nilai-nilai budaya, perbedaan lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat dapat menjadi penyebab adanya perbedaan nilai-nilai budaya yang dimiliki atau dianut oleh individu. Oleh karena itu, dalam praktik penilaian kinerja akan sangat mungkin terjadi perbedaan hasil penilaian atas satu aspek penilaian yang sama.

d. Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah :

- a. Kualitas kerja, yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sesuai pada bidangnya.
- b. Kuantitas kerja, yaitu kerja mengacu pada jumlah produksi atau hasil, meliputi penyelesaian beban kerja sebagai mana ditugaskan.
- c. Tanggung jawab, yaitu mengacu pada penyelesaian tugas, menerima tugas/pekerjaan meliputi tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang didelegasikan dengan senang hati.

- d. Kerjasama, yaitu mengacu pada kerjasama dan komunikasi antara atasan dan rekan kerja, meliputi penawaran bantuan ataupun partisipasi dalam kerja tim.
- e. Inisiatif, yaitu ada inisiatif dari karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah pekerjaan adalah cara seseorang mengatasi masalah kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

Eka Riswanto (2013) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan pada Bank Artha Internasional Tbk Pekanbaru. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Pada pengujian hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja. Dalam penelitian yang digunakan oleh Eka Riswanto terdapat keterkaitan dalam penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama berupa komitmen, kinerja, dan kepuasan kerja.

Nona Risky Ramadhani (2014) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Temprina Media Grafika Jember. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Pada hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja. Dalam penelitian ini yang digunakan oleh Nona Risky Ramadhani terdapat keterkaitan dalam penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama berupa motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

Alfani Dedi Sumantri (2015) melakukan penelitian yang berjudul analisis pengaruh kompensasi, motivasi dan pelatihan kerja terhadap komitmen dan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero). Analisis data yang di gunakan adalah analisis jalur. Pada hasil pengujian hipotesis dapat di simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap komitmen, motivasi berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap komitmen, pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap komitmen, kompensasi melalui komitmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja, motivasi melalui komitmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja, pelatihan kerja melalui komitmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja, komitmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja. Dalam penelitian yang digunakan oleh Alfani Dedi Sumantri terdapat keterkaitan dalam penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama berupa motivasi, komitmen, dan kinerja.

Mohammad Nurhasan Rasyid (2016) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada Senyum Media Stationery Jember. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Pada pengujian hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap komitmen, insentif berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap komitmen, motivasi berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja, insentif berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja, komitmen berpengaruh signifikan terdapat hubungan positif terhadap kinerja. Dalam penelitian yang digunakan oleh Mohammad Nurhasan Rasyid terdapat keterkaitan dalam penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama berupa motivasi, kinerja, dan komitmen.

Hernanta Pria Utama (2016) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah Grobogan. Analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Pada hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja, komitmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja. Dalam penelitian yang digunakan oleh Hernanta Pria Utama terdapat keterkaitan dalam penelitian ini yaitu adanya variabel yang sama berupa motivasi, komitmen, dan kinerja.

Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Pada pengujian hasil hipotesis dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian terdapat keterkaitan dengan penelitian ini yaitu, adanya variabel yang sama berupa motivasi kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Eka Riswanto (2013)	Komitmen (X1), Kepuasan (Z), Kinerja (Y)	Analisis Jalur	<ol style="list-style-type: none"> 1) Komitmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja. 2) Komitrmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja.
2.	Nona Risky Ramadhani (2014)	Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja (Y).	Analisis jalur	<ol style="list-style-type: none"> 1) Motivasi berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja. 2) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja. 3) Motivasi berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kepuasan kerja. 4) Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kepuasan kerja 5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja.
3.	Alfani Dedi Sumantri (2015)	Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Pelatihan Kerja (X3), Komitmen (Z), Kinerja (Y)	Analisis jalur	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kompensasi berpengaruh sigifikan dan terdapat hubungan positif terhadap komitmen. 2) Motivasi berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap komitmen. 3) Pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap komitmen 4) Kompensasi melalui komitmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja. 5) Motivasi melalui komitmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja. 6) Pelatihan kerja melalui komitmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja. 7) Komitmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja
4.	Mohammad Nurhasan Rasyid (2016)	Motivasi (X1), Insentif (X2), Komitmen (Z), Kinerja (Y)	Analisis jalur	<ol style="list-style-type: none"> 1) Motivasi berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap komitmen. 2) Insentif berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap komitmen. 3) Motivasi berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja. 4) Insentif berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif terhadap kinerja. 5) Komitmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan positif thd kinerja

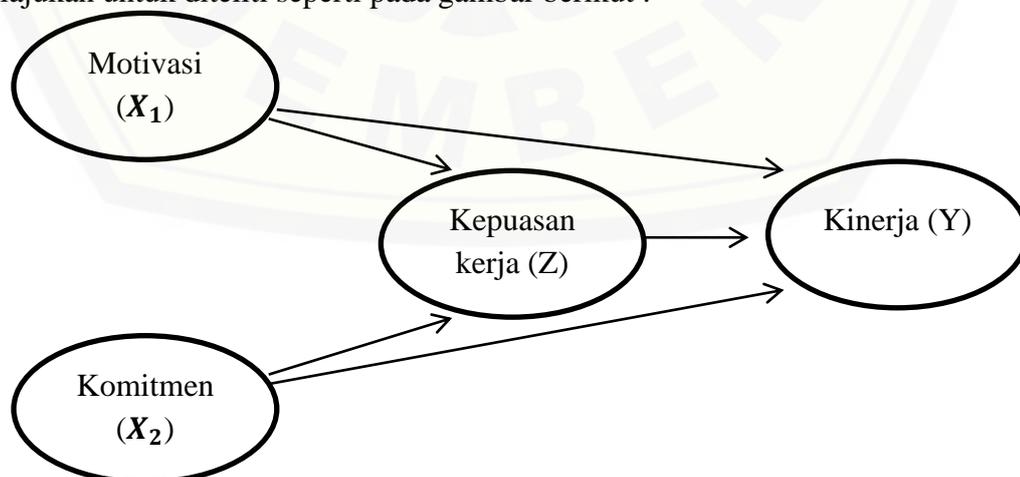
Lanjutan tabel 2.1

5.	Hernanta Pria Utama (2016)	Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2), Komitmen (X3), Kinerja (Y)	Analisis linier berganda	1) Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja 2) Motivasi berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja. 3) Komitmen berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja.
6.	Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017)	Motivasi kerja (X1), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja (Y)	Analisis Jalur	1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja. 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kepuasan kerja. 3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan terdapat hubungan negatif terhadap kinerja.

Sumber : Eka Riswanto (2013), Nona Risky Ramadhani (2014), Alfani Dedi Sumantri (2015), Mohammad Nurhasan Rasyid (2016), Hernanta Pria Utama (2016), Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017).

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan sebuah gambaran umum tentang hubungan antar variabel dalam sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan penelitian terdahulu, serta kajian teoritis dan kajian empiris terdapat kesimpulan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan variabel bebas yaitu motivasi dan komitmen terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan melalui variabel penghubung yaitu kepuasan kerja. Untuk memudahkan maka dimunculkan kerangka konseptual penelitian yang akan diajukan untuk diteliti seperti pada gambar berikut :



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :



Berdasarkan di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel independen yaitu motivasi X_1 dan komitmen X_2 terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y) melalui variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z).

a. Variabel Independent (X)

Penelitian ini menggunakan variabel independent yaitu motivasi (X_1) dan komitmen (X_2)

b. Variabel Intervening (Z)

Penelitian ini menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z)

c. Variabel Dependent (Y)

Penelitian ini menggunakan variabel dependent yaitu kinerja (Y).

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Sugiyono (2012:51). Dengan kata lain hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:142) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Mangkunegara (2004:68) berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kepuasan kerja yang maksimal. Dengan adanya motivasi kerja akan timbul kepuasan pada karyawan dimana akhirnya akan membuat karyawan menjadi lebih produktif, serta akan mencegah timbulnya rasa frustrasi serta rendahnya kepuasan kerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nona

Risky Ramdhani (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 1 (H_1) : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo.

2.4.2 Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Allen Mayer (2007:123) komitmen merupakan keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen juga adalah bentuk keterikatan psikologis terhadap organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat dimana orang menemukan kepuasan atau pemenuhan dalam pekerjaan mereka. Tingginya kepuasan kerja merupakan tanda dari organisasi yang dikelola dengan sangat baik (Kaswan, 2015:88). Komitmen organisasi berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja itu sendiri. Karena kepuasan kerja telah membuktikan bahwa semakin tingginya tingkat komitmen di dalam organisasi tersebut karyawan semakin merasa puas dalam melakukan pekerjaan di dalam organisasi tersebut. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari Eka Riswanto (2013) yaitu variabel komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 2 (H_2) : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo.

2.4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menurut Suparyadi (2015:416) motivasi merupakan dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau intensif tertentu. Sedangkan kinerja menurut Hasibuan (2006: 94) adalah gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Menurut Simamora (2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja

terhadap kinerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”. Pada perusahaan, karyawan yang mempunyai motivasi tinggi dapat menghasilkan kinerja yang sangat bagus. Penelitian yang dilakukan oleh Alfani Dedi Sumantri (2015) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Mohammad Nurhasan Rasyid (2016) tentang motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 3 (H_3) : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo.

2.4.4 Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:67). Komitmen berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bergabung. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu dari Hernanta Pria Utama (2016) yaitu komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 4 (H_4) : Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo.

2.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu refleksi dari kinerja cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh individu. Ketika seseorang memiliki suatu kebutuhan (karsa) yang perlu dipenuhi maka ia akan melakukan berbagai upaya dengan menggerakkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan harus mengambil risiko yang dapat terjadi dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan kinerja karyawan menurut Hasibuan (2006: 94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Pernyataan Vroom mengandung petunjuk mengapa kepuasan kerja dan kinerja saling berkaitan meskipun kenyataan bahwa keduanya disebabkan oleh hal yang berbeda. Bahkan Robbins (2007:120) menyatakan bahwa hubungan antara keduanya lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2001:99) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

Hipotesis 5 (H₅) : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo.



BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Rancangan penelitian bertujuan untuk memberikan suatu pertanggung jawaban terhadap semua langkah yang akan diambil dalam menyelesaikan suatu masalah secara efektif. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, penelitian dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*.

Menurut Asep Hermawan (2009:20), *Explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian *explanatory research* dapat dikatakan sebagai penelitian untuk menguji hipotesis antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Kemudian agar hasil penelitian dapat dicapai maka data dikumpulkan melalui metode penyebaran kuesioner, selanjutnya analisis data menggunakan analisis jalur untuk menjelaskan hubungan antara motivasi, komitmen terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:115), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Sanggar Batik Rengganis Situbondo yang berjumlah 180 karyawan.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2012:116), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Pengambilan sampel karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo adalah menggunakan teknik *SimpleRandom*

Sampling. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N= jumlah populasi

e = tingkat keyakinan yang digunakan 10%

Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 180 karyawan, sehingga hasil perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{180}{1+180.(0.1)^2}$$

$$n = 64,2$$

Dari perhitungan rumus Slovin, sehingga sampel dalam penelitian ini diperoleh sebanyak 64 orang karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif yaitu data yang disajikan dalam kuisioner dalam bentuk kata, kemudian hasil jawaban responden dari kuisioner tersebut ditemukan berupa data kuantitatif yaitu data yang berupa angka yang diperoleh dari skor-skor jawaban responden yaitu karyawan yang bekerja di Sanggar Batik rengganis Situbondo dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Menurut Sugiyono (2012:13) Data Kuantitatif merupakan suatu karakteristik dari suatu variabel yang nilai-nilainya dinyatakan dalam bentuk *numerical*.

3.3.2 Sumber Data

Dalam penelitian ini dibutuhkan data yang relevan dengan masalah penelitian. Dengan begitu peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2010:137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini berupa profil perusahaan, hasil wawancara dengan karyawan, dan hasil pengisian kuesioner yang diberikan kepada karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui pihak lain dengan menggunakan dokumen-dokumen (Sugiyono, 2004:28). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari literatur terkait judul penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

a). Wawancara

Pengumpulan data dengan cara bertemu dan bertanya langsung dengan karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo untuk melengkapi data penelitian.

b). Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara pembagian kuesioner kepada karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo sesuai dengan karakteristik yang ditentukan.

c). Studi pustaka

Pengumpulan data yang berasal dari beberapa literatur serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini untuk melengkapi hasil data penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2004:31) yang dimaksud identifikasi variabel penelitian adalah sesuatu hal yang terbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

a). Variabel *Independent* (variabel bebas)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel bebas (Sanusi, 2011:50). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi dan komitmen yang diberi simbol (X) pada setiap variabel.

b). Variabel *Intervening* (penghubung)

Variabel *intervening* adalah variabel yang fungsinya bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sanusi, 2011:51). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel *intervening* adalah kepuasan kerja yang diberi simbol (Z).

c). Variabel *Dependent* (variabel terikat)

Merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sanusi, 2011:51). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja yang diberi simbol (Y).

3.6 Definisi Operasional

Menurut Sanusi (2011:68), kegiatan mengelaborasi teori, konstruk, atau variabel sampai pada indikator-indikatornya disebut definisi operasional variabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2012:58), segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun definisi operasional variabel independent (X) dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah rangsangan dalam diri karyawan untuk melakukan pekerjaan. Rangsangan tersebut menggerakkan kegiatan yang mampu menghasilkan sesuatu yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhannya sebagai karyawan dalam melakukan pekerjaan di Sanggar Batik Rengganis Situbondo,

skala pengukuran pada variabel ini adalah skala ordinal. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi (Hasibuan, 2014:95) :

- 1) Bekerja sesuai standar. Orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan kualitas yang sesuai dengan harapan perusahaan.
- 2) Senang dalam bekerja. Orang yang memiliki motivasi tinggi biasanya menikmati semua pekerjaannya. Motivasi yang terdapat dalam dirinya mendorong dan membuat orang merasa senang melakukan pekerjaannya.
- 3) Merasa berharga. Seseorang akan merasa berharga ketika mengerjakan suatu pekerjaan yang didorong oleh motivasi dari dalam dirinya.
- 4) Bekerja keras. Motivasi yang terdapat dalam diri seseorang mendorong orang tersebut untuk senantiasa bekerja keras untuk memperoleh hasil pekerjaan yang telah ditetapkan.
- 5) Sedikit pengawasan. Orang yang memiliki motivasi tinggi tidak butuh pengawasan yang sangat banyak dari orang lain karena dia selalu berusaha menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2. Komitmen (X_2)

Komitmen adalah keadaan dimana individu menjadi terikat oleh aktifitasnya dan selanjutnya tetap mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya di Sanggar Batik Rengganis Situbondo. Adapun indikator yang digunakan berdasarkan teori Priansa (2014:235) adalah :

1) Penerimaan tujuan organisasi

Yaitu penerimaan tujuan organisasi, yang telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi pegawai. Penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasional. Tampak melalui sikap dengan menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

2) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab.

Hal ini tercermin dari usaha pegawai untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Pegawai bukan

sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Pegawai akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan maupun dengann sesame teman kerja.

3) Loyalitas terhadap organisasi.

Adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dan karyawan.

4) Kesediaan untuk menampilkan usaha.

Kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan agar lebih maju.

5) Keinginan tetap berada dalam organisasi

Keinginan untuk terus meningkatkan kemampuan dan mengabdikan terhadap perusahaan. Karyawan dengan komitmen tinggi akan memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung dengan organisasi yang dipilihnya dalam waktu yang lama.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka di Sanggar Batik Rengganis Situbondo. Menurut John dan Robert (2007:90), indikator kepuasan kerja antara lain :

a) Kesesuaian gaji

Jumlah gaji yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.

b) Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan itu dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar dan memberikan tanggung jawab.

c) Rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dorongan dan dukungan dalam bekerja.

d) Penyelia (supervisi)

Tanggung jawab atas pekerjaan karyawan dilakukan oleh atasan langsung.

e) Kondisi pekerjaan

Sejauh mana lingkungan kerja fisik dan non fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktifitas dalam bekerja.

4. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing di Sanggar Batik Rengganis Situbondo. Indikator dari kinerja menurut Mangkunegara (2009:67) adalah :

- a) Kualitas kerja, yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sesuai pada bidangnya.
- b) Kuantitas kerja, yaitu kerja mengacu pada jumlah produksi atau hasil, meliputi penyelesaian beban kerja sebagai mana ditugaskan.
- c) Tanggung jawab, yaitu mengacu pada penyelesaian tugas, menerima tugas/pekerjaan meliputi tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang didelegasikan dengan senang hati.
- d) Kerjasama, yaitu mengacu pada kerjasama dan komunikasi antara atasan dan rekan kerja, meliputi penawaran bantuan ataupun partisipasi dalam kerja tim.
- e) Inisiatif, yaitu ada inisiatif dari karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah pekerjaan adalah cara seseorang mengatasi masalah kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan baik.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dalam instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga lebih akurat,

efisien, dan komunikatif (Sugiyono, (2010:131). Penentuan skor untuk item-item pertanyaan terhadap masalah yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:132). Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari lima alternatif pilihan yang mempunyai gradasi sangat positif sampai dengan sangat negatif, misalnya sebagai berikut : Sangat setuju (skor 5), Setuju (skor 4), Cukup setuju (skor 3), Tidak setuju (skor 2), Sangat tidak setuju (skor 1).

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Validitas mengandung pengertian bahwa hasil pengukuran sudah valid atau tidak menyimpang dari ketentuan yang ada. Tujuannya untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Suatu item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid apabila dilihat dari nilai signifikansinya, jika nilai signifikasinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid (Yarnest, 2003:65).

Untuk melakukan uji validitas ini menggunakan program SPSS. Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang diungkap valid. Jika r hitung $>$ r table dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan jumlah skor tiap butir dengan skor total (Sugiyono, 2004:185).

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

Keterangan :

r := nilai korelasi *product moment*

x = skor tiap pertanyaan

y = total skor pertanyaan

n = jumlah sampel

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Sebuah instrumen harus reliabel, dalam arti bahwa instrumen tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang lebih bisa dipercaya (Arikunto, 2006:169). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subyek yang sama. Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas model alpha (α) yang digunakan adalah metode *cronbach alpha* Prayitno (2010:97).

Uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari r tabel 0,60 (Sarwono 2006:28), dengan rumus :

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-r)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.9 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji dilakukan pada setiap variabel dengan

ketentuan hasil analisis bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara langsung maupun tidak langsung variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (santoso, 2004:212). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov smirnovtest* sebagai berikut :

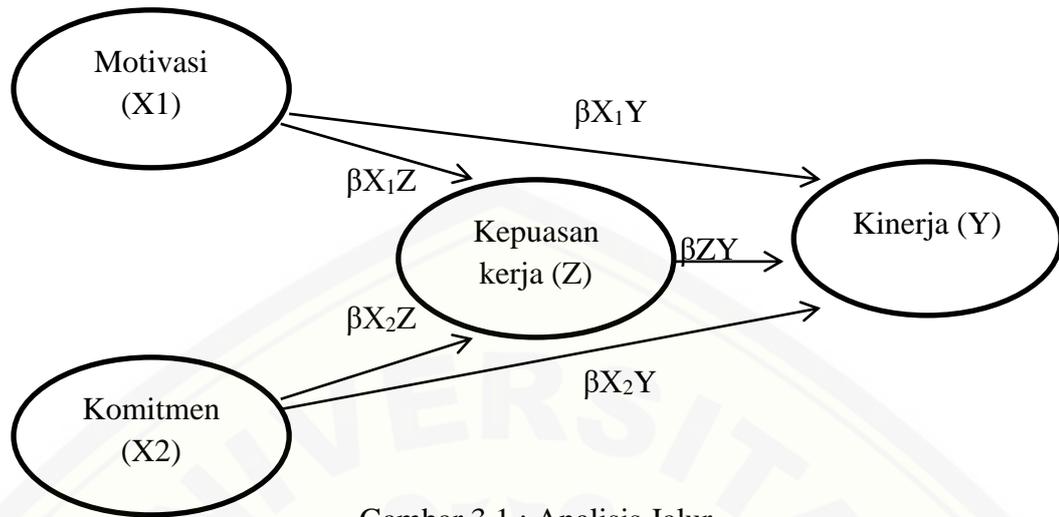
- a. Angka signifikan (Sig.) > 0,05, maka data berdistribusi normal
- b. Angka signifikan (Sig.) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Jalur

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui salah satu atau lebih variabel pertama (Sarwono, 2006:147).

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis penelitian secara sistematis maka alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan software SPSS. Berdasarkan atas model konseptual teoritik, yang selanjutnya diuji model itu secara empirik. Khusus untuk program SPSS menu analisis regresi, koefisien path ditunjukkan oleh output yang dinyatakan sebagai *Standadized Coefficient* atau dikenal dengan nilai Beta (Kuncoro, 2008:116) dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dengan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung. Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien Beta (β) yang signifikan terhadap jalur. Hasil proses standarisasi masing-masing item pertanyaan, kemudian dijumlahkan untuk memperoleh nilai total masing-masing variabel atau diratarata bila jumlah indikator masing-masing variabel tidak sama.



Gambar 3.1 : Analisis Jalur

Keterangan :

β_{X_1Z} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Z

β_{X_2Z} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Z

β_{X_1Y} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadap Y

β_{X_2Y} = Koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Y

β_{ZY} = Koefisien jalur pengaruh langsung Z terhadap Y

model jalur penelitian ini dapat diuraikan dalam structural sebagai berikut :

$$Z = \beta_{X_1Z} + \beta_{X_2Z} + \epsilon_1 \dots\dots\dots(\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta_{X_1Y} + \beta_{X_2Y} + \beta_{ZY} + \epsilon_2 \dots\dots\dots(\text{persamaan 2})$$

3.10.2 Uji Asumsi Klasik

Pengajuan uji asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala heteroskedastisitas dan gejala multikolinearitas. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (best linear unbiased estimator). Berikut ini jenis-jenis uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Dikatakan bebas VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah nilai 10 dan nilai toleransi diatas 0,10 (Ghozali, 2002:105).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi, salah satunya dengan menggunakan uji Glejser. Cara meregresikan nilai absolut residual apakah seluruh variabel bebas. Apabila hasil regresi absolut terhadap seluruhnya mempunyai t hitung yang tidak signifikan, dengan nilai signifikansi $> 0,05$ (Gujarati, 1999:187). Menurut wijaya (2009:12) heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan dan pengamatan yang lain tetap maka disebut *Homoskedastisitas*.

3.10.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t digunakan melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) secara parsial (individu) terhadap variabel terikat (Y), (Sugiyono, 2008:84). Keputusan untuk menolak atau menerima H_0 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung menurut (Sugiyono, 2008:85) dengan formulasi berikut:

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan :

t = tes signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

Se(bi) = standart eror dari koefisien korelasi

Adapun tahap untuk menguji signifikansi adalah sebagai berikut :

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila t hitung $>$ t table, yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila t hitung $<$ t table, yang artinya bahwa variabel tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

3.10.4 Perhitungan Jalur

Perhitungan jalur ini menjelaskan tentang pengaruh motivasi (X1) dan komitmen (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Y) melalui variabel intervening kepuasan kerja (Z). Untuk menguji pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total masing-masing jalur harus diuji signifikan terlebih dahulu, jalur yang tidak signifikan maka akan diberlakukan *trimming theory* (Ridwan, 2012:125).

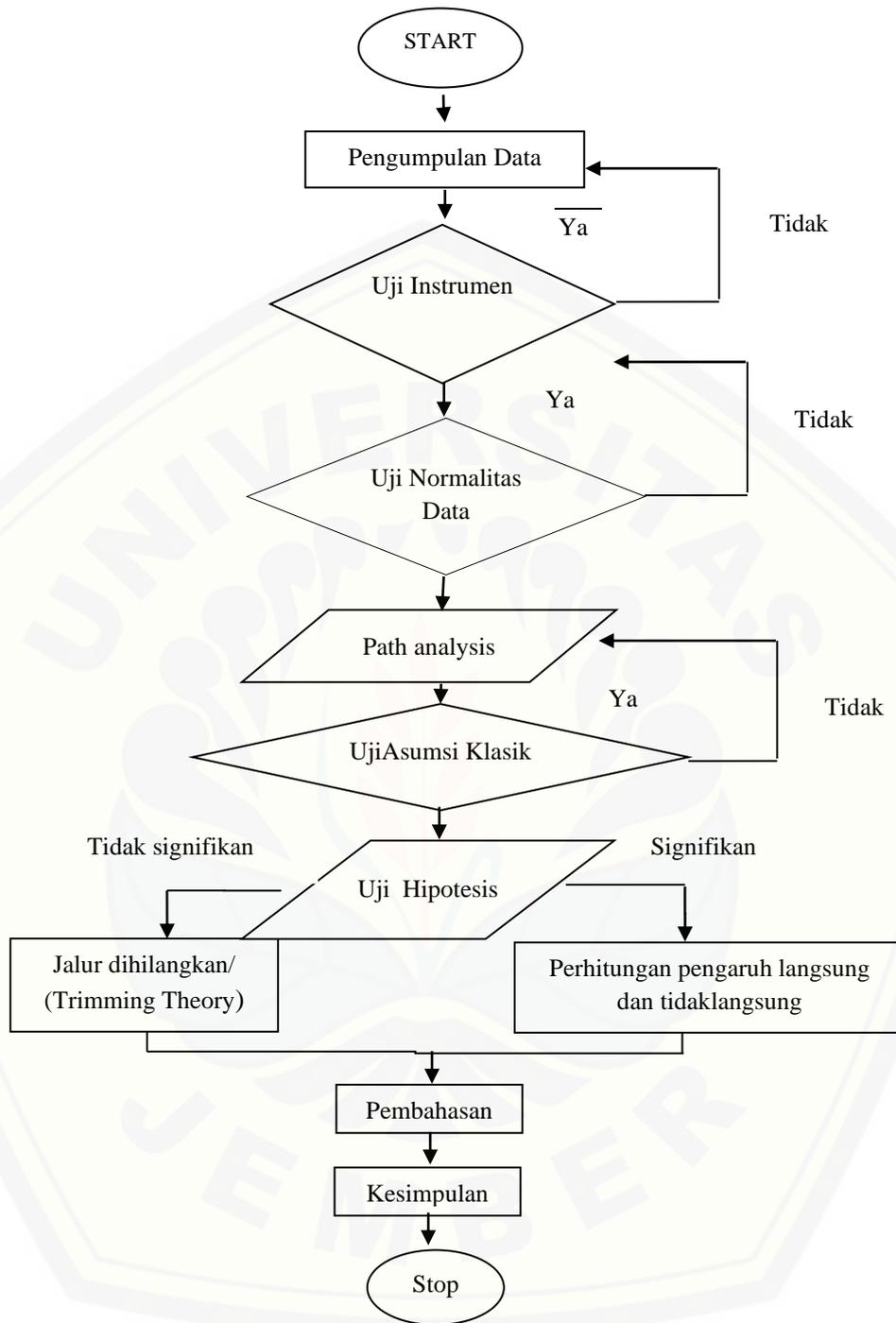
Trimming theory adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model ini yang terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Ridwan, 2012:127). Cara mengeluarkan *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan mode *trimming theory* adalah sebagai berikut (Ridwan, 2012:128) :

- a. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- b. Membuat gambar diagram jalur secara lengkap
- c. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan
- d. Menghitung koefisien jalur secara simultan
- e. Menghitung secara individual
- f. Menguji kesesuaian antara model analisis jalur
- g. Merangkum kedalam tabel
- h. Memaknai dan menyimpulkan

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah bertujuan untuk menjelaskan tahap-tahap yang dilakukan mulai dari awal penelitian hingga selesai yang disajikan dalam bentuk gambar. Alur pemecahan masalah sebagai berikut :





Gambar 3.2 : Kerangka Pemecah Masalah

Keterangan :

- a. Start, merupakan tahap awal persiapan materi untuk melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data, yaitu mengumpulkan data-data yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian baik data primer maupun data sekunder. Tahapan ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden pada tahapan ini penyebaran kuesioner secara total.
- c. Uji instrumen, merupakan tahapan yang digunakan untuk kevalidan dari hasil kuesioner, tahapan ini melalui dua pengujian, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Jika hasil dinyatakan tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke proses pengumpulan data. Nantinya peneliti menyebarkan sebagian kuisisioner terlebih dahulu, apabila hasil yang di dapat telah valid dan reliabel, maka peneliti akan melanjutkan ke uji selanjutnya. Apabila tidak valid dan reliabel, maka peneliti akan memperbaiki pertanyaan dalam kuisisioner dengan menghapus pertanyaan tertentu atau memperbaiki sturktur kalimatnya.
- d. Uji normalitas data, yaitu tahap pengujian terhadap data untuk mengetahui sampel yang di ambil berdistribusi normal atau tidak. Jika tidak berdistribusi normal maka dilakukan uji instrumen ulang.
- e. Analisis jalur (*Path analysis*), analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program computer (*software*) SPSS dan Microsoft excel, setelah hasil data valid dan reliable maka data diolah menggunakan analisis jalur.
- f. Uji asumsi klasik, merupakan pengujian yang digunakan untuk melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu dengan mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik menggunakan empat cara, yaitu : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Jika hasil uji mengandung multikolinieritas maka langkah-langkah yang diambil yaitu :
 1. Menguji kembali dengan menggunakan metode regresi dalam SPSS.
 2. Mengeluarkan salah satu variabel.Jika data terjadi heteroskedastisitas, berikut langkah-langkah yang di ambil :
 1. Dengan menggunakan logaritma.

2. Dengan metode *weight least square* (WLS).

g. Uji hipotesis, dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah uji t dan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung, yakni untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variabel yang diukur. Bila dalam uji t terdapat jalur hipotesis nolnya diterima, maka jalur harus dihilangkan/ *trimming theory* 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.

h. Pembahasan, merupakan penjelasan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

i. Kesimpulan dan saran, merupakan temuan-temuan hasil yang dilakukan selama penelitian dan memberikan saran berdasarkan dengan hasil penelitian.

j. Stop, merupakan penyelesaian penelitian yang dilakukan.

BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- a. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerjaditunjukan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hubungan korelasi yang dihasilkan bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi maka kepuasan kerja karyawan pada Sanggar Batik Rengganis Situbondo akan meningkat.
- b. Komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerjaditunjukan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hubungan korelasi yang dihasilkan bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen maka kepuasan kerja karyawan pada Sanggar Batik Rengganis Situbondo akan meningkat.
- c. Motivasi berpengaruh terhadap kinerjaditunjukan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hubungan korelasi yang dihasilkan bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan pada Sanggar Batik Rengganis Situbondo akan meningkat.
- d. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja ditunjukan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hubungan korelasi yang dihasilkan bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin baik komitmen maka kinerja karyawan pada Sanggar Batik Rengganis Situbondo akan meningkat.
- e. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerjaditunjukan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan. Hubungan korelasi yang dihasilkan bernilai positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan pada Sanggar Batik Rengganis Situbondo akan meningkat.

- f. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerjaditunjukan dengan hasil uji pengaruh total yang lebih besar dari pengaruh langsungnya sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan.
- g. Komitmen berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerjaditunjukan dengan hasil uji pengaruh total yang lebih besar dari pengaruh langsungnya sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan.

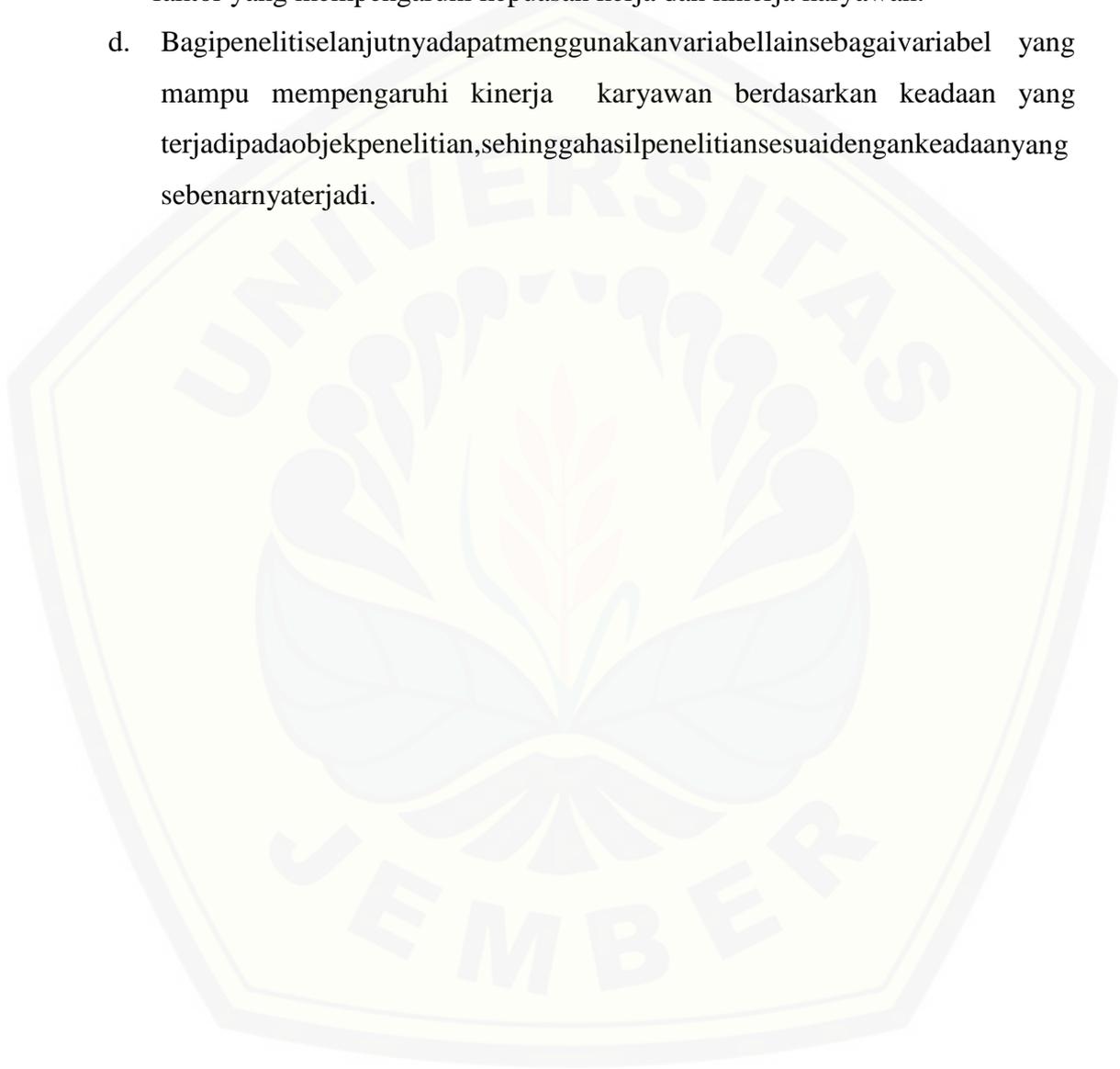
5.2 Saran

Mengacu pada pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut.

- a. Adabeberapahayang harusdiperhatikanbagi organisasi dalampencapaian hasil yangmaksimal. Pertimbangan untuk membangun kualitas organisasiyaitu:
 - 1) Motivasi dapat ditingkatkan dengan kesadaran masing-masing individu dan membangun hubungan secara emosional kepada karyawan lain untuk dapat saling mendukung dengan cara memberi bantuan sesama karyawan saat ada karyawan yang kesulitan.
 - 2) Komitmen dapat ditingkatkan dengan melibatkan seluruh karyawan dalam bagian organisasi secara bersama untuk menyatukan tujuan.
 - 3) Kepuasan Kerja dapat ditingkatkan dengan melakukan evaluasi dan mencari solusi bersama pada hasil pekerjaan sehingga dapat maksimal.
- b. Bagi pihak organisasi harus lebih memperhatikan karyawannya, karyawan sangat membutuhkan motivasi untuk menciptakan kepuasan kerja sehingga akan memperbaiki kinerjanya pada organisasi. Organisasi juga harus berupaya menciptakan karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi agar

karyawan akan loyal pada organisasi dan berupaya untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

- c. Bagi akademisi sebaiknya melakukan penelitian dengan objek yang berbeda agar menjadi pembanding dengan penelitian ini sehingga dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- d. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel lain sebagai variabel yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan keadaan yang terjadi pada objek penelitian, sehingga hasil penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi.



Daftar Pustaka

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alen Mayer. 2007. *Organizational Commitment Dan Professional Commitment Organization*. PGRIYogyakarta.
- Alfani Dedi Sumantri. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Komitmen PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). *Skripsi*
- Achmad Kuncoro Engkos. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung :Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Cholid Narbuko, Abu Achmadi. 2003. *Metodologi penelitian*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Damodar Gujarati. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Erlangga
- Donni Juni Priansa. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Eka Riswanto. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank artha Internasional Tbk Pekanbaru. *Skripsi*.
- Gary, Dessler. 2003. *Manajemen SDM*. PT Prentalindo: Jakarta.
- Gibson, James L. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. McGraw-Hill Irwin.
- Gomes. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Handoko T. H. 2002. *Manajemen*. (Edisi Kedua). Yogyakarta : BPFE.
- Hernanta Pria Utama. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Grobongan. *Skripsi*.

- Henry Simamora. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :STIE YKPN
- Imam Ghozali. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Cetakan keempat.Semarang :badan penerbit universitas diponegoro.
- Ivancevich. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- John dan Robert. 2007. Mendefinisikan Indikator Kepuasan Kerja
- Kaswan. 2015. *Komitmen organisasional*. Jakarta. Erlangga
- Lidia Lustri dan Hotlan Siagian.2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kayrawan melalui Kpeuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya.*Skripsi*.
- Luthans. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. PT. BPFE.
- Malayu, Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. BumiAksara.
- Marihot Tua Efendi Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mohammad Nurhasan Rasyid. 2011. Pengaruh Motivasi Dan Insentif Terhadap KinerjaKaryawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Senyum Media *Stationery* Jember.*Skripsi*.
- Nona Riski Ramadhani. 2014. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Temprina Media Grafika Jember. *Skripsi*.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham analisa statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Porter et.al. 2002. Mendefinisikan Komitmen Organisasi.
- Ridwan. 2012. *Cara menggunakan dan memakai analisis jalur (path analisis)*. Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta.
- Robert L.Mathis. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jilid Pertama. Edisi Delapan. Jakarta: Pearson Education Asia Pte. PT. Prehalindo.

- Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13*. Yogyakarta :Andi.
- Singgih Santoso. 2004. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta :Elex Media Komputindo.
- Sonny Sumarsono. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, edisi pertama. Yogyakarta :GrahaIlmu.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Supriyanto. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE
- Veithzal, Rivai. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2001. *Manajemen SDM*. PT Mandar Maju. Bandung.
- Yarnest. 2003. *Metodologi penelitian*. Yogyakarta.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian



Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Melalui
Kepuasan Kerja Karyawan Sanggar Batik Rengganis
Situbondo.

Kepada Yth
Saudara/i Responden Penelitian
Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sanggar Batik Rengganis Situbondo”, maka saya :

Nama : Tuti Maulidiyah

NIM : 150810201304

Jurusan : S1 Manajemen

Dengan kerendahan hati memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi pertanyaan dalam kuesioner yang terlampir. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara akan sangat membantu keberhasilan penelitian yang sedang dilaksanakan. Hasil dari angket ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian. Besar harapan saya, Bapak/Ibu/Saudara dapat memberikan jawaban yang sebenarnya sehingga jawaban tersebut dapat digunakan untuk menganalisis data secara tepat dan objektif.

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas kesediaan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Tuti Maulidiyah

A. Identitas Pribadi Responden

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Usia : tahun
3. Jenis Kelamin :(L/P)
4. Pendidikan Terakhir :
5. Lama Bekerja : tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah jawaban pada kolom yang telah tersedia dengan memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- a. SANGAT SETUJU = SS
- b. SETUJU = S
- c. CUKUP SETUJU = CS
- d. TIDAK SETUJU = TS
- e. SANGAT TIDAK SETUJU = STS

C. Daftar Pertanyaan

Berikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang saudara pilih.

1. Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi.					
2.	Saya selalu senang dalam bekerja.					
3.	Saya merasa apa yang dilakukan berharga / bermanfaat bagi orang lain.					
4.	Saya selalu bersungguh – sungguh menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi kepada saya.					
5.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik meskipun tidak ada pengawasan.					

2. Komitmen (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa tujuan organisasi sesuai dengan kebutuhan pribadi saya.					
2.	Saya merasa tanggung jawab pekerjaan merupakan usaha saya dalam melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepada saya.					
3.	Saya merasa adanya ikatan emosional antara organisasi dengan karyawan.					
4.	Saya selalu bersedia untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi.					
5.	Saya selalu berkeinginan untuk terus mengabdikan terhadap organisasi.					

3. Kepuasan kerja (Z)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS

1.	Saya merasa jumlah gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.					
2.	Saya merasa pekerjaan ini dianggap menarik karena menyediakan kesempatan untuk belajar memberikan tanggung jawab.					
3.	Saya merasa rekan kerja memberikan dukungan dalam bekerja agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.					
4.	Saya mendapatkan arahan yang baik dari atasan.					
5.	Saya merasa lingkungan kerja memberikan kenyamanan untuk mendukung produktivitas dalam bekerja.					

4. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya merasa kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
2.	Saya merasa hasil kerja yang saya dapatkan sesuai dengan penyelesaian beban kerja yang sudah ditetapkan.					
3.	Saya selalu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik.					
4.	Saya selalu membutuhkan bantuan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Saya mampu membuat solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah pekerjaan.					

Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Responden

No	Motivasi					Total	Komitmen					Total	Kepuasan Kerja					Total	Kinerja					Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
1	2	3	1	1	2	9	4	2	3	2	1	12	1	2	1	2	3	9	3	2	3	2	3	13
2	1	1	2	2	2	8	1	1	2	1	2	7	1	1	2	1	2	7	3	2	2	3	1	11
3	5	5	5	5	5	25	3	2	5	5	4	19	5	5	3	5	3	21	5	5	2	5	5	22
4	4	3	4	3	4	18	2	2	3	2	3	12	2	3	4	3	4	16	2	2	3	5	2	14
5	3	2	2	2	2	11	2	2	2	1	3	10	2	2	2	2	2	10	2	4	3	2	2	13
6	2	3	2	3	2	12	2	3	2	3	3	13	3	3	2	2	2	12	3	4	2	2	4	15
7	4	4	3	3	3	17	2	4	3	2	4	15	4	3	2	4	4	17	4	4	5	2	4	19
8	5	5	3	5	5	23	5	4	3	4	5	21	3	3	4	5	4	19	5	4	5	5	5	24
9	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	4	18	4	2	3	4	4	17	4	4	5	5	3	21
10	4	3	3	4	3	17	4	4	2	2	4	16	2	5	4	4	4	19	4	2	5	4	5	20
11	2	2	3	2	2	11	2	3	2	3	3	13	3	2	1	2	2	10	4	2	2	4	3	15
12	2	4	4	4	2	16	4	2	3	2	3	14	3	4	4	2	4	17	4	2	5	4	2	17
13	2	2	1	2	2	9	1	3	2	3	2	11	2	1	2	3	2	10	2	2	2	4	2	12
14	3	2	2	3	2	12	2	2	1	3	3	11	2	2	3	3	2	12	2	2	3	3	4	14
15	1	3	2	3	1	10	3	2	2	2	1	10	2	2	3	2	1	10	2	4	4	2	1	13
16	2	3	3	2	2	12	4	3	2	1	2	12	4	2	1	3	2	12	3	2	4	2	3	14
17	2	3	3	2	1	11	2	2	2	4	2	12	3	2	4	1	2	12	3	2	3	3	2	13
18	5	4	5	4	5	23	2	4	3	5	4	18	4	4	2	3	4	17	5	2	5	4	5	21
19	4	2	4	4	3	17	3	4	3	3	2	15	3	2	4	4	4	17	4	3	3	5	4	19
20	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	10	1	2	1	1	2	7	2	3	3	3	2	13
21	5	4	3	4	5	21	3	4	5	3	4	19	4	4	4	3	4	19	2	5	5	4	5	21
22	3	5	3	5	5	21	2	5	4	2	3	16	5	2	3	4	4	18	5	4	2	4	5	20

23	1	1	2	3	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	3	1	2	10	2	2	3	2	2	11
24	5	4	5	3	3	20	3	3	4	5	4	19	4	4	3	4	5	20	5	5	5	4	5	24
25	5	4	5	4	5	23	5	4	3	4	4	20	3	4	3	3	4	17	5	5	5	5	2	22
26	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22	4	3	3	4	4	18	5	5	4	5	5	24
27	2	2	3	2	3	12	1	2	1	4	3	11	3	2	2	2	2	11	3	3	4	2	2	14
28	5	4	5	4	5	23	5	5	5	2	3	20	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25
29	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	5	19	3	5	4	4	3	19	3	4	5	4	5	21
30	1	2	1	3	1	8	2	3	1	1	3	10	3	2	1	2	2	10	2	1	3	4	2	12
31	2	2	2	2	2	10	3	2	2	4	2	13	2	3	2	3	3	13	2	3	4	2	3	14
32	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	9	1	2	1	1	2	7	2	3	1	2	1	9
33	3	5	4	2	4	18	3	4	5	4	4	20	2	4	5	4	5	20	2	4	2	5	4	17
34	4	5	4	5	3	21	3	4	4	2	2	15	4	2	4	5	4	19	2	4	4	4	4	18
35	2	1	2	2	3	10	3	2	2	2	2	11	1	2	3	1	2	9	3	2	1	2	2	10
36	2	2	2	2	1	9	1	2	1	2	3	9	2	1	1	2	1	7	2	3	1	1	1	8
37	3	3	2	2	2	12	2	2	3	4	2	13	2	4	2	2	1	11	3	2	2	2	3	12
38	2	1	2	2	2	9	2	3	2	2	2	11	2	3	4	2	1	12	2	1	3	2	2	10
39	2	1	2	2	3	10	2	2	1	1	2	8	2	1	2	2	2	9	2	1	2	1	1	7
40	2	2	2	1	2	9	2	3	2	3	2	12	4	3	1	2	2	12	1	3	2	3	2	11
41	5	3	4	4	2	18	4	2	5	4	4	19	5	4	3	4	3	19	4	5	4	4	3	20
42	4	5	4	4	4	21	4	4	5	5	4	22	3	4	5	3	5	20	4	3	5	5	2	19
43	4	5	4	4	3	20	4	4	5	2	4	19	4	5	3	5	4	21	2	4	4	5	4	19
44	2	3	2	3	4	14	4	3	2	4	4	17	2	3	4	5	5	19	4	5	2	3	4	18
45	2	1	3	2	3	11	2	2	2	1	2	9	2	3	2	3	2	12	1	2	2	1	2	8
46	5	4	5	3	5	22	2	5	3	4	4	18	4	3	3	4	5	19	5	5	5	5	5	25
47	3	4	3	4	4	18	4	3	3	2	4	16	4	3	2	4	3	16	4	3	4	3	4	18

48	1	2	2	1	2	8	1	1	1	2	1	6	2	1	1	2	1	7	1	2	1	2	1	7
49	4	3	4	4	4	19	2	3	4	4	3	16	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	4	18
50	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	5	3	4	5	21
51	3	2	2	2	1	10	2	1	2	2	2	9	2	2	3	1	3	11	2	2	1	2	1	8
52	5	4	4	4	3	20	2	4	4	2	4	16	4	3	4	4	4	19	4	5	3	4	4	20
53	4	3	4	5	5	21	4	4	5	3	4	20	5	4	3	4	2	18	2	4	4	5	4	19
54	2	2	3	2	4	13	2	4	2	4	2	14	2	2	3	2	3	12	2	3	1	3	2	11
55	4	2	4	4	2	16	4	3	4	3	4	18	4	4	4	3	4	19	2	4	3	5	4	18
56	2	4	2	3	2	13	4	2	3	2	2	13	2	3	2	3	2	12	3	4	2	2	3	14
57	5	4	3	4	4	20	5	4	4	4	2	19	2	4	4	2	4	16	4	5	4	3	2	18
58	2	2	2	2	3	11	1	2	2	3	3	11	2	1	2	3	1	9	3	3	2	1	3	12
59	3	4	3	3	4	17	2	4	3	4	4	17	3	4	2	4	4	17	4	3	4	4	3	18
60	2	2	2	2	1	9	1	2	1	2	2	8	1	2	2	1	1	7	2	1	2	2	1	8
61	1	4	2	2	1	10	1	1	2	4	2	10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6
62	1	2	2	2	2	9	2	3	3	2	2	12	2	1	1	2	1	7	1	2	2	2	1	8
63	5	5	4	4	3	21	3	5	4	3	4	19	2	4	3	4	2	15	4	5	4	3	2	18
64	1	1	2	2	3	9	1	1	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	3	2	2	3	2	12

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	9	14.1	14.1	14.1
2.00	21	32.8	32.8	46.9
3.00	8	12.5	12.5	59.4
4.00	13	20.3	20.3	79.7
5.00	13	20.3	20.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	8	12.5	12.5	12.5
2.00	18	28.1	28.1	40.6
3.00	12	18.8	18.8	59.4
4.00	17	26.6	26.6	85.9
5.00	9	14.1	14.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	6.3	6.3	6.3
2.00	23	35.9	35.9	42.2
3.00	16	25.0	25.0	67.2
4.00	14	21.9	21.9	89.1
5.00	7	10.9	10.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	4	6.3	6.3	6.3
2.00	23	35.9	35.9	42.2
3.00	13	20.3	20.3	62.5
4.00	18	28.1	28.1	90.6
5.00	6	9.4	9.4	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	8	12.5	12.5	12.5
2.00	20	31.3	31.3	43.8
3.00	16	25.0	25.0	68.8
4.00	10	15.6	15.6	84.4
5.00	10	15.6	15.6	100.0
Total	64	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	14.1	14.1	14.1
	2.00	25	39.1	39.1	53.1
	3.00	10	15.6	15.6	68.8
	4.00	15	23.4	23.4	92.2
	5.00	5	7.8	7.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	7.8	7.8	7.8
	2.00	22	34.4	34.4	42.2
	3.00	15	23.4	23.4	65.6
	4.00	18	28.1	28.1	93.8
	5.00	4	6.3	6.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	12.5	12.5	12.5
	2.00	22	34.4	34.4	46.9
	3.00	15	23.4	23.4	70.3
	4.00	10	15.6	15.6	85.9
	5.00	9	14.1	14.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	9.4	9.4	9.4
	2.00	24	37.5	37.5	46.9
	3.00	13	20.3	20.3	67.2
	4.00	17	26.6	26.6	93.8
	5.00	4	6.3	6.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	4.7	4.7	4.7
	2.00	24	37.5	37.5	42.2
	3.00	13	20.3	20.3	62.5
	4.00	22	34.4	34.4	96.9
	5.00	2	3.1	3.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	10.9	10.9	10.9
	2.00	24	37.5	37.5	48.4
	3.00	13	20.3	20.3	68.8
	4.00	16	25.0	25.0	93.8
	5.00	4	6.3	6.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	8	12.5	12.5	12.5
	2.00	21	32.8	32.8	45.3
	3.00	15	23.4	23.4	68.8
	4.00	15	23.4	23.4	92.2
	5.00	5	7.8	7.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	17.2	17.2	17.2
	2.00	17	26.6	26.6	43.8
	3.00	17	26.6	26.6	70.3
	4.00	16	25.0	25.0	95.3
	5.00	3	4.7	4.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	14.1	14.1	14.1
	2.00	18	28.1	28.1	42.2
	3.00	14	21.9	21.9	64.1
	4.00	17	26.6	26.6	90.6
	5.00	6	9.4	9.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	14.1	14.1	14.1
	2.00	21	32.8	32.8	46.9
	3.00	10	15.6	15.6	62.5
	4.00	19	29.7	29.7	92.2
	5.00	5	7.8	7.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	7.8	7.8	7.8
	2.00	22	34.4	34.4	42.2
	3.00	12	18.8	18.8	60.9
	4.00	16	25.0	25.0	85.9
	5.00	9	14.1	14.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	7.8	7.8	7.8
	2.00	19	29.7	29.7	37.5
	3.00	13	20.3	20.3	57.8
	4.00	14	21.9	21.9	79.7
	5.00	13	20.3	20.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	10.9	10.9	10.9
	2.00	18	28.1	28.1	39.1
	3.00	13	20.3	20.3	59.4
	4.00	14	21.9	21.9	81.3
	5.00	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	7.8	7.8	7.8
	2.00	17	26.6	26.6	34.4
	3.00	12	18.8	18.8	53.1
	4.00	15	23.4	23.4	76.6
	5.00	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	14.1	14.1	14.1
	2.00	20	31.3	31.3	45.3
	3.00	10	15.6	15.6	60.9
	4.00	13	20.3	20.3	81.3
	5.00	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Lampiran 3. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson	1	.678**	.805**	.744**	.683**	.912**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X1.2	Pearson	.678**	1	.636**	.690**	.559**	.828**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X1.3	Pearson	.805**	.636**	1	.691**	.670**	.878**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X1.4	Pearson	.744**	.690**	.691**	1	.639**	.868**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X1.5	Pearson	.683**	.559**	.670**	.639**	1	.825**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64
X1	Pearson	.912**	.828**	.878**	.868**	.825**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson	1	.463**	.604**	.211	.438**	.737**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.094	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.2	Pearson	.463**	1	.569**	.271*	.563**	.759**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.030	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.3	Pearson	.604**	.569**	1	.400**	.564**	.849**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.4	Pearson	.211	.271*	.400**	1	.434**	.613**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.094	.030	.001		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
X2.5	Pearson	.438**	.563**	.564**	.434**	1	.786**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64
X2	Pearson	.737**	.759**	.849**	.613**	.786**	1

Correlation						
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	64	64	64	64	64	64

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

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z
Z.1	Pearson	1	.485**	.294*	.658**	.478**	.730**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.019	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Z.2	Pearson	.485**	1	.562**	.575**	.568**	.802**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Z.3	Pearson	.294*	.562**	1	.483**	.631**	.747**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.019	.000		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Z.4	Pearson	.658**	.575**	.483**	1	.646**	.850**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Z.5	Pearson	.478**	.568**	.631**	.646**	1	.841**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64
Z	Pearson	.730**	.802**	.747**	.850**	.841**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64

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

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson	1	.515**	.516**	.543**	.592**	.798**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Y.2	Pearson	.515**	1	.399**	.504**	.557**	.754**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Y.3	Pearson	.516**	.399**	1	.535**	.483**	.746**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64

Y.4	Pearson Correlation	.543**	.504**	.535**	1	.602**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64
Y.5	Pearson Correlation	.592**	.557**	.483**	.602**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	64	64	64	64	64	64
Y	Pearson Correlation	.798**	.754**	.746**	.810**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64

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



Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	64	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.912	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	64	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	64	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

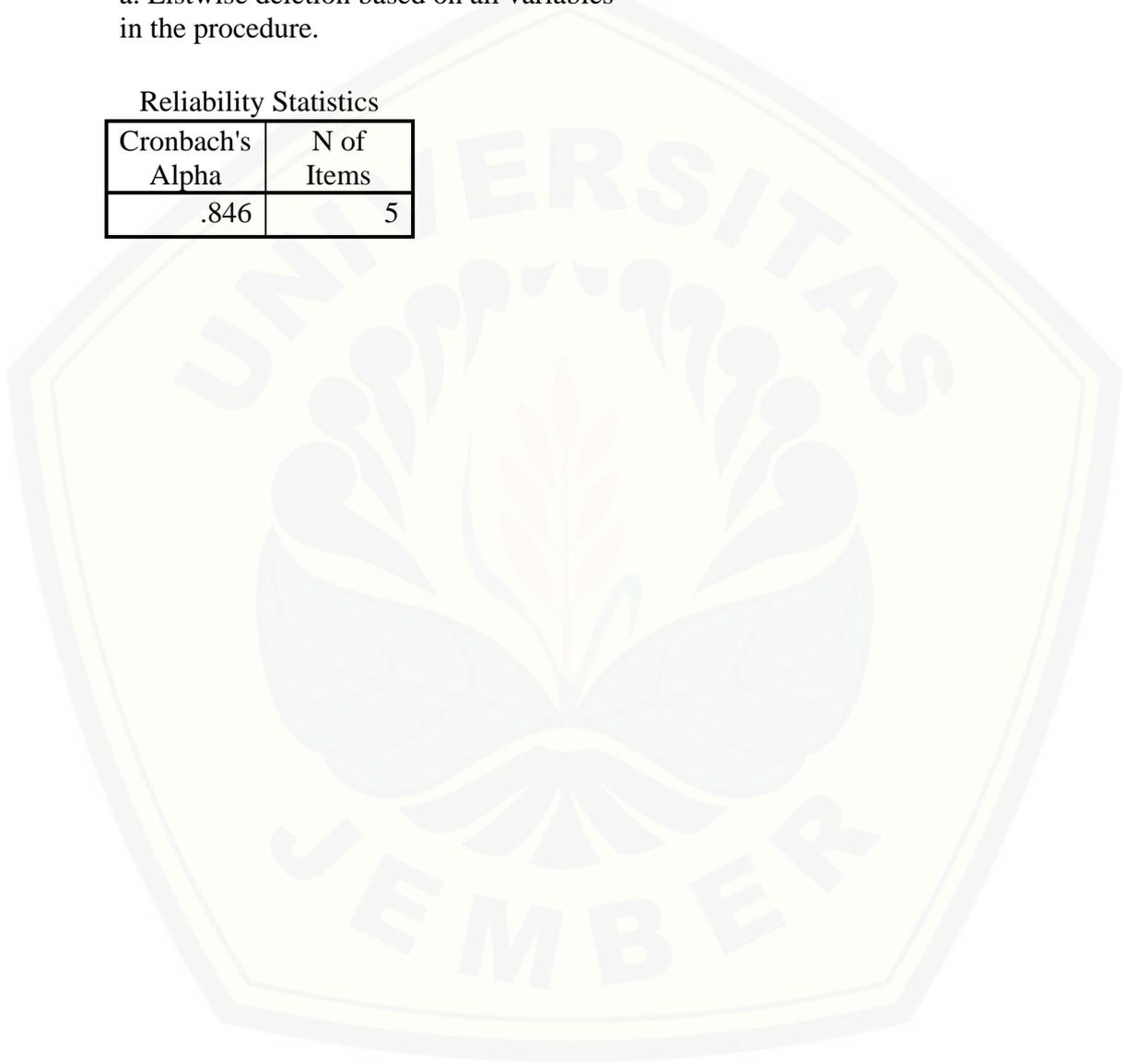
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	64	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	5



Lampiran 5. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08320014
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.880
Asymp. Sig. (2-tailed)		.420

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.00000000
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.545
Asymp. Sig. (2-tailed)		.928

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.00000000
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.693
Asymp. Sig. (2-tailed)		.723

a. Test distribution is Normal.

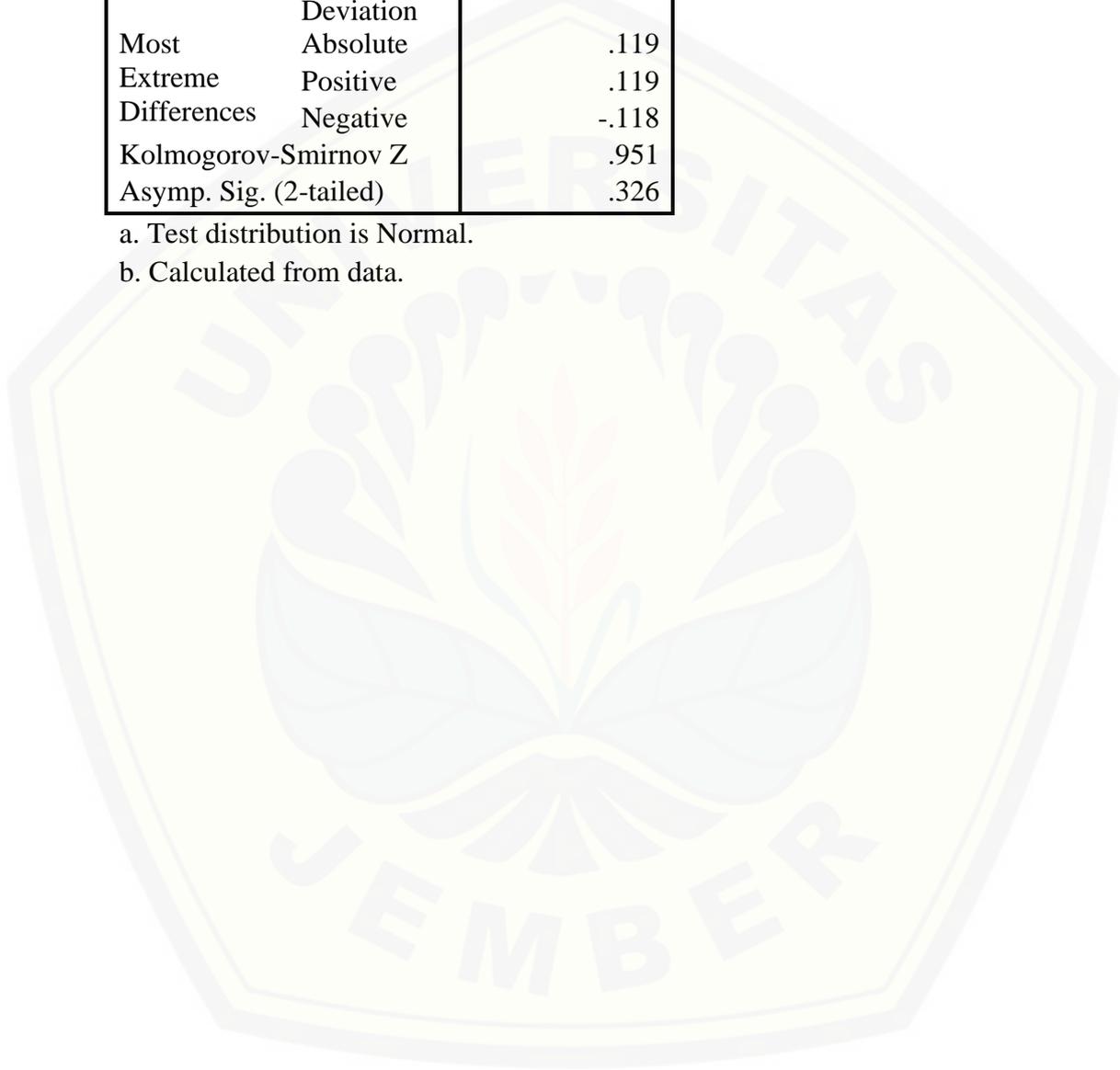
b. Calculated from data.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.00000000
	Absolute	.119
Most Extreme Differences	Positive	.119
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.951
Asymp. Sig. (2-tailed)		.326

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 6. Analisis Jalur

a. Jalur Satu ($X - Z$)Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Z

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.832	1.92737

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1163.150	2	581.575	156.558	.000 ^b
	Residual	226.600	61	3.715		
	Total	1389.750	63			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.575	.854		.673	.503
	X1	.405	.104	.462	3.888	.000
	X2	.524	.131	.476	4.009	.000

a. Dependent Variable: Z

a. Dependent Variable: Y

b. Jalur Dua (X,Z – Y)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X1, X2 ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.857	1.92975

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1412.315	3	470.772	126.418	.000 ^b
	Residual	223.435	60	3.724		
	Total	1635.750	63			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.596	.859		.694	.491
	X1	.251	.117	.264	2.156	.035
	X2	.386	.147	.324	2.625	.011
	Z	.408	.128	.376	3.179	.002

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Uji Multikolinieritas

a. Jalur Satu (X – Z)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.575	.854		.673	.503		
X1	.405	.104	.462	3.888	.000	.189	5.284
X2	.524	.131	.476	4.009	.000	.189	5.284

a. Dependent Variable: Z

b. Jalur Dua (X,Z – Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.596	.859		.694	.491		
X1	.251	.117	.264	2.156	.035	.152	6.593
X2	.386	.147	.324	2.625	.011	.150	6.676
Z	.408	.128	.376	3.179	.002	.163	6.133

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8. Uji Heterokedastisitas

a. Jalur Satu (X – Z)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.567	.494		1.147	.256
X1	-.023	.060	-.108	-.380	.705
X2	.090	.076	.340	1.192	.238

a. Dependent Variable: Abs_RES

b. Jalur Dua (X,Z – Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.744	.494		3.531	.001
X1	-.048	.067	-.237	-.723	.473
X2	.064	.085	.248	.754	.454
Z	-.029	.074	-.126	-.398	.692

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 9. R tabel

N	r	N	r	N	R	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 10.t tabel

Rumus = $\alpha/2$; $n - k - 1 = 0,025$; 61

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
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
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	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

Lampiran 11. Gambar Proses Membatik

