

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Lokop)**

Diajukan Oleh :

IRAWATI
NIM 4012018069

Program Studi
PERBANKAN SYARIAH



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LANGSA
2021

PERSETUJUAN
Skripsi Berjudul

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Lokop)**

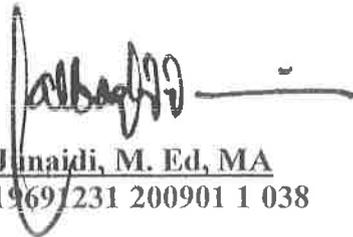
Oleh

IRAWATI
NIM 4012018069

**Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu
Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Ekonomi
(SE) Pada Program Studi Perbankan Syariah**

Langsa, 17 Maret 2022

Pembimbing I,



Dr. Junaidi, M. Ed, MA
NIP. 19691231 200901 1 038

Pembimbing II,



Zikriatul Ulya, S.E. M.Si
NIDN. 2024029102

Mengetahui,
Ketua Prodi Sekretaris Perbankan Syariah



Dr. Syamsul Rizal, M.Si
NIP. 197812151 100812 1 001

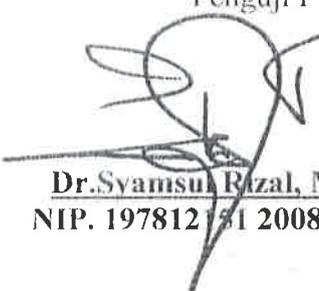
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Lokop)” Atas Nama IRAWATI NIM 4012018069 Program Studi Perbankan Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 26 Juli 2022. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah

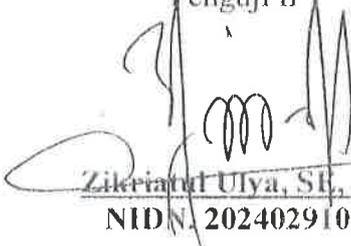
Langsa, 26 Juli 2022

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Langsa

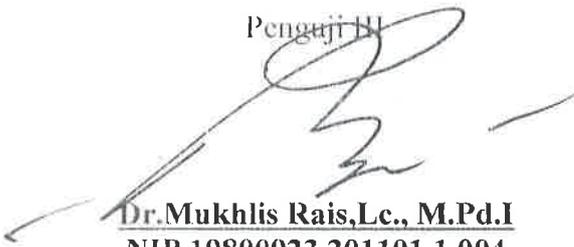
Penguji I


Dr. Syamsul Rizal, M.Si
NIP. 197812/31 200812 1 001

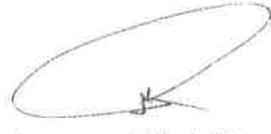
Penguji II


Zikriatul Ulya, SE, M.Si
NIDN. 2024029102

Penguji III


Dr. Mukhlis Rais, Lc., M.Pd.I
NIP. 19800923 201101 1 004

Penguji IV


Muhammad Nuh Rasyid, MA
NIDN. 2019117902

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Langsa




Dr. Iskandar Budiman, M.Cl.
NIP: 19650616 199503 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah :

Nama : irawati

Nim : 4012018069

Tempat/tgl.lahir : Lokop, 20 Desember 1999

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Dusun umah lanting, desa lokop, kec. serbajadi, kab.aceh timur

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Puskesmas Lokop) “ benar karya asli saya, kecuai kutipan-kutipan yang disebut sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya,sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat perryataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Langsa,27 Juni 2022

Yang membuat pernyataan



Irawati

NIM.4012018069

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ jika kau merasa harimu beruntung, percayalah bahwa doa ayah ibumu sedang dikabulkan Allah”.

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, karya sederhana ini kupersembahkan untuk Allah SWT yang telah memberikan kemudahan, kelancaran, dan segala karunia yang tiada tara untukku dan seluruh umat-Nya”.

- ❖ Kedua orang tuaku kepada Ayah dan Ibuku, yang telah tulus dan ikhlas membesarkan, membiayai serta mendoakanku selalu. Semoga Allah SWT memuliakan kalian berdua baik di dunia maupun di akhirat.
- ❖ Untuk keluargaku yang senantiasa membantu dan memberi semangat.
- ❖ Teman-temanku yang selalu mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini
- ❖ Almamaterku tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa yang telah banyak memberikan pelajaran dan pengalaman yang luar biasa.
- ❖ Serta seluruh pihak yang membantuku terutama dalam usaha penyelesaian skripsi ini .

“THANKS A LOT FOR U ALL. ALL THE BEST FOR US”

**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Lokop)**

ABSTRAK

Sumber daya manusia dipandang semakin besar perannya bagi kesuksesan suatu instansi, sehingga memberikan keberhasilan pada instansi tersebut. pegawai memiliki strategi dalam kepuasan kerja yang mampu mendukung kinerja pegawai yaitu dengan menggunakan karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dalam mendapat kepuasan kerja, pegawai harus memperhatikan karakteristik pekerjaan dan motivasi, hal ini karena kunci kesuksesan pegawai untuk kualitas kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis Pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada pegawai puskesmas lokop). Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian menggunakan tingkat eksplanasi asosiatif. Penelitian ini menggunakan metode *total sampling* atau sampel jenuh atau seluruh populasi yang akan dijadikan sampel yang terdiri dari 52 responden. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini yaitu pegawai puskesmas lokop. Data penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis data menggunakan Analisa jalur (*Path Analisis*) uji hipotesis pertama sampai hipotesis kelima dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan hipotesis pertama bahwa karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hipotesis kedua motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hipotesis ketiga karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hipotesis keempat motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan hipotesis kelima menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hipotesis keenam karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dan hipotesis ketujuh motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai puskesmas lokop.

Kata kunci: Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.

**THE INFLUENCE OF JOB CHARACTERISTICS AND MOTIVATION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS
INTERVENING VARIABLE
(Case Study on Lokop Health Center Employees)**

ABSTRACT

Human resources are seen as having a bigger role in the success of an agency, thus providing success for the agency. employees have a strategy in job satisfaction that is able to support employee performance, namely by using job characteristics and motivation on job satisfaction and employee performance. improve the performance of the employee. The purpose of this study is to examine and analyze the effect of job characteristics and motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable (a case study on employees of the Lokop Public Health Center). This type of research is descriptive quantitative and the nature of the study uses an associative level of explanation. This study uses the total side method or saturated sample or the entire population that will be used as a sample consisting of 52 respondents. The population selected in this study were Lokop Public Health Center employees. The data of this study were collected through a questionnaire. Analysis of data using path analysis (Path Analysis) to test the first hypothesis to the fifth hypothesis with the SPSS program. The results of the study indicate the first hypothesis that job characteristics directly have a positive and significant effect on job satisfaction, the second hypothesis that motivation directly has a positive and significant effect on job satisfaction, the third hypothesis that job characteristics directly have a positive and significant effect on employee performance, the fourth hypothesis that motivation directly positive and significant effect on employee performance and the fifth hypothesis shows that job satisfaction directly has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the sixth hypothesis of job characteristics indirectly has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction. And the seventh hypothesis that motivation indirectly has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction at Lokop Public Health Center employees.

Keywords: Job Characteristics, Motivation, Job Satisfaction, Performance.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puja puji bagi Ilahi Zat Yang Maha Sempurna muara segala kerinduan dari pencinta yang haus akan kekekalan kasih sayang-Nya, berkat rahmat dan kasih sayang-Nya maka peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul, “**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Lokop)**” dengan baik. Shalawat beriringkan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa umat manusia menuju kearah jalan kesempurnaan.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, serta selesai berkat bantuan dan bimbingan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Pada kesempatan baik ini, perkenankan peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA., selaku Rektor IAIN Langsa.
2. Bapak Dr. Iskandar Budiman, M.CL., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
3. Bapak Dr.Syamsul Rizal,M.SI selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.

4. Bapak Junaidi, M.Ed, MA selaku pembimbing I yang dengan sabar memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Ibu Zikriatul Ulya, SE, M.Si., selaku pembimbing II yang dengan sabar memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Ibu Mastura M.Si., selaku Kepala Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Program Studi Perbankan Syariah yang telah memberikan bekal berbagai teori, ilmu pengetahuan dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
8. Segenap Staff TU Prodi Perbankan Syariah dan yang memberi kemudahan administratif bagi peneliti selama masa perkuliahan.
9. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan doa, moral dan materil sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini serta semangat dan perjuangannya yang telah menginspirasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua teman-teman yang sama-sama lagi menyusun skripsi di Prodi Perbankan Syariah. Terima kasih, peneliti ucapkan untuk kalian yang telah setia berjuang bersama-sama mencari ilmu di Fakultas tercinta kita.

Akhir kata, kepada Allah SWT, kita berserah diri. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Wassalam.

Peneliti

IRAWATI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Manfaat Penelitian	8
1.6 Sistematika Pembahasan	9
BAB II: KAJIAN TEORI	10
2.1 Karakteristik Pekerjaan	10
2.1.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan	10
2.1.2 Aspek-Aspek Karakteristik Pekerjaan	13
2.1.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan	14
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan ...	15
2.2 Motivasi	16
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	16
2.2.2 Indikator Motivasi	17
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	18
2.2.4 Model Motivasi	19
2.3 Kinerja	21
2.3.1 Pengertian Kinerja	21
2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai	27
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	30
2.3.4 Tujuan Kinerja	32
2.4 Kepuasan Kerja	33

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	33
2.4.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja	38
2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	39
2.4.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	41
2.5 Penelitian Terdahulu	42
2.6 Kerangka Teori	43
2.7 Hipotesis	43
BAB III: METODE PENELITIAN	45
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	45
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	45
3.3 Populasi dan Sampel	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data	46
3.5 Sumber Data	47
3.6 Identifikasi dan Operasional Variabel	47
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	49
3.8 Uji Asumsi Klasik	50
3.9 Model Analisis Data	52
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Profil Puskesmas Lokop	58
4.1.2 Visi dan Misi Puskesmas Lokop	58
4.1.3 Struktur Organisasi Puskesmas Lokop	59
4.1.4 Karakteristik Responden	60
4.2 Hasil Uji Validitas	61
4.3 Hasil Uji Reliabilitas	67
4.4 Hasil Uji Linearitas	69
4.5 Hasil Uji Autokorelasi	70
4.6 Analisis Deskriptif Variabel	70
4.7 Analisis Statistik Inferensial	70

4.8 Hasil Pengujian Substruktur I	83
4.9 Hasil Pengujian Substruktur II	89
4.10 Pembahasan	98
BAB V: PENUTUP	107
4.1 Kesimpulan	107
4.2 Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam instansi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dipandang semakin besar perannya bagi kesuksesan suatu instansi, sehingga memberikan keberhasilan pada instansi tersebut. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan dalam suatu instansi dalam menentukan efektivitas dan efisiensi pada bakat seseorang dalam mewujudkan sasaran yang dicapai. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan. Maka dari itu, organisasi perlu memiliki pegawai yang berpengetahuan dan memiliki keterampilan yang tinggi serta termotivasi untuk bekerja sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai.¹

Sumber daya manusia yang terpenting dalam instansi adalah sumber daya manusia yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka pada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap terjaga eksistensinya. Instansi juga harus mengelola dan memelihara manajemen sumber daya manusia yang menjadi perhatian dalam menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan zaman. Pada saat ini organisasi yang dijalankan manusia dalam mewujudkan misi dan visi instansi maka kualitas sumber daya manusia yang dimiliki senantiasa harus di kembangkan dan di arahkan seoptimal mungkin agar bisa mencapai tujuan yang di harapkan. Oleh karena itu untuk

¹A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 2

mewujudkannya diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya.²

Menurut Mangkunegara kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³ Sedangkan menurut Sutrisno, kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau bagaimana seseorang diharapkan dan berfungsi berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.⁴

Adapun daftar jumlah pegawai puskesmas Lokop dapat di jelaskan melalui tabel dibawah ini :

No	Nama	No	Nama
1	dr.Ainu Sofia	28	Ika Mustika,Amd.Kep
2	Sabdin,S.Kep	29	Jumas,Amd.Kep
3	Ns.Mariani,S.Kep	30	Raseje ,Amd.Kep
4	H.Mahidin	31	Rahmawati,Amd.Kep
5	Ratna Juwita,Amd.Keb	32	Rahmadan,Amd.Kep
6	Dr.Bobby Hendra Dena	33	Dedi Remaja
7	Zulkarnain,S,Mn	34	Rizal Afandi,A.Com
8	Nurlita,Amd.Keb	35	Winda Purnamasari,S.Tr.Gz
9	Wan Arinah,Amd.Keb	36	Suharjan,SKM
10	Abdul Razak,AMK	37	Arni Rahmawasati,Amd.Keb
11	Marlah Umrah,Amd,Keb	38	Muhammad Ramadan,S.Kep
12	Debby Anneke,Amd Keb	39	Ns.Rabuda,S.Kep
13	Liarasnita,Amd.Keb	40	Ns.Sitifatimah,S.Kep
14	Desi Permatasari,Amd.Keb	41	Sumiati,Amd.Keb
15	Khairunnisa,Amd.Keb	42	Sri Mahmuji,Amd.Kep
16	Sri Juliani,Amd.Keb	43	Sri Kenah,Amd.Keb

² *Ibid.*

³ R. Wayne Mondy,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Erlangga, 2010, h.214

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group,2016.

17	Surya Darmawan,Amd.Keb	44	Masniati,Amd.Keb
18	Tawarati,Amd.Keb	45	Ns.Sabandi,S.Kep
19	RikaArmayani,A.Md.AK	46	Desi Novitasari,Amd.Keb
20	Amirudin.A	47	Nurbaya,Amd.Keb
21	Drg.Muhajir	48	Siti Aisyah,SE
22	M.Iqbal,S.Kep.	49	Sarmina,A.Md.Kes
23	Safrina,Amd.Keb	50	Zahrina Novasari,Amd.Kep
24	Nurhidayati,Amd.Keb	51	Kasad
25	Sri Mahazir,SKM	52	Nilawati,Amd.Keb
26	Zakiatusshaliha,S.Tr.Kes		
27	Putri Azizah,Amd.Kep		

Sumber:Jumlah pegawai dari Puskesmas Lokop

Menurut Afandi, setiap pegawai dalam suatu instansi perlu mendapatkan kepuasan dalam bekerja yang berdampak juga terhadap peningkatan pegawai yang menyatakan bahwa kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.⁵ Wirawan mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah persepsi orang mengenai berbagai aspek dari pekerjaannya. Persepsi dapat berupa perasaan dan sikap orang terhadap pekerjaannya.

Perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi jika orang puas terhadap pekerjaannya ia akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya jika orang tidak puas terhadap pekerjaannya ia tidak akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerja yang rendah.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Sutrisno motivasi kerja adalah tentang bagaimana cara mendorong

⁵ Afandi, P,*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*, (Riau: Zanafa Publishing, 2018), h. 65

gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan.⁶ Samsudin mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.⁷ Menurut Mangkunegara motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.⁸

Salah satu faktor penting lainnya dalam melakukan kegiatan organisasi dimana manajemen sumber daya manusia adalah karakteristik pekerjaan. Menurut Stoner mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat dari pegawai yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Sebuah pekerjaan yang secara intrinsik memuaskan akan lebih memberi semangat bagi kebanyakan orang daripada sebuah pekerjaan yang tidak memuaskan.⁹

Pekerjaan merupakan jembatan penghubung antara pegawai dan organisasi, dimana pegawai mengharapkan imbalan dari pekerjaan yang diselesaikan. Sedangkan organisasi mengharapkan hasil kerja di pegawai. Setiap organisasi memiliki karakteristik pekerjaan yang terkait dengan keanekaragaman keterampilan, identifikasi tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik. Keadaan yang timbul dari karakteristik pekerjaan akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi dan peningkatan kinerja serta kepuasan kerja. Ananda mengatakan

⁶ *Ibid.*, h.110.

⁷Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h. 281

⁸ *Ibid.*

⁹James A.F Stoner, *Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, Jakarta, 2009), h. 23

bahwa antara karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kepuasan kerja saling mempengaruhi.¹⁰

Penelitian ini berfokus pada Puskesmas Lokop Kecamatan Serbajadi yang berjarak lebih dari 100 kilometer dari pusat Kabupaten Aceh Timur di Provinsi Aceh. Puskesmas Lokop memiliki pegawai sebanyak 52 orang. Puskesmas adalah suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan. Kementerian Kesehatan RI dalam permenkes No. 75 Tahun 2014 menyatakan bahwa Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya.¹¹

Puskesmas sebagai tulang punggung penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan dasar bagi masyarakat di wilayah kerjanya berperan menyelenggarakan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal, sehingga untuk melaksanakan upaya kesehatan baik upaya kesehatan masyarakat tingkat pertama dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dibutuhkan manajemen Puskesmas yang dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan agar menghasilkan kinerja Puskesmas yang efektif dan efisien. Keberhasilan pencapaian visi sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga untuk

¹⁰Ananda, "Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 58, No 1, 2018

¹¹Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas

melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen puskesmas karena pegawai yang bekerja di dalamnya merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan masyarakat. Kepuasan kerja menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti manfaatnya baik bagi kepentingan individu dan masyarakat. Namun pada kenyataannya dari hasil wawancara yang saya lakukan oleh Nilawati bahwasanya “ tidak semua pegawai memperoleh kepuasan kerja, hal ini akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan. Manajemen kerja yang tidak baik dapat memberikan situasi dan kondisi kerja yang tidak stabil sehingga pegawai tidak dapat bekerja dengan nyaman, dan adanya komunikasi yang tidak baik antara pimpinan dan bawahan seperti tidak mengakui pendapat atau prestasi pegawai akan menentukan terciptanya kepuasan kerja” .¹²

Adapun masalah lainnya dilihat dari kinerja pegawai dimana kinerja organisasi yang unggul ditentukan oleh kinerja pegawai yang tinggi dalam berinteraksi dan mengelola sumber daya manajemen. Dari beberapa pegawai yang peneliti wawancarai ada beberapa pegawai yang memiliki tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya. Seperti ada pegawai yang seharusnya perawat tetapi ditempatkan pada bagian obat-obatan. Pekerjaan yang tidak sesuai bidang seseorang tentu hasilnya tidak akan maksimal.

Selain itu , hasil wawancara yang saya lakukan oleh Ibu Sri Mahmuji bahwasanya “ motivasi kerja pegawai di Puskesmas Lokop juga masih rendah.

¹² Hasil observasi peneliti dari hasil wawancara dengan narasumber Ibu Nilawati pada tanggal 10 September 2021,pukul 11.30 WIB.

Hal ini dapat dilihat ketika beban kerja menumpuk dan para pegawai kurang bersemangat menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini tentu membuat pelayanan kurang maksimal”.¹³

Dari permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Lokop)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari Latar belakang masalah dapat di lihat :

1. Tidak semua pegawai memperoleh kepuasan kerja sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja yang berdampak terhadap rendahnya pelayanan.
2. Pegawai yang tidak memiliki kepuasan juga akan berdampak pada kinerja yang tidak baik seperti dalam menjalankan tugasnya masih banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai aturan.
3. Pegawai yang memiliki tugas yang tidak sesuai dengan karakteristik pekerjaan atau kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pekerjaan yang tidak sesuai bidang seseorang tentu hasilnya tidak akan maksimal
4. Motivasi kerja pegawai di Puskesmas Lokop juga masih rendah, dimana pegawai tampak tidak bersemangat saat mengerjakan tugas yang banyak dan beragam.

¹³ Hasil observasi peneliti dari hasil wawancara dengan narasumber Ibu Sri Mahmuji pada tanggal 10 September 2021, pukul 11.30 WIB.

1.3 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop?
2. Bagaimana motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop?
3. Bagaimana karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lokop?
4. Bagaimana motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lokop?
5. Bagaimana kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lokop?
6. Bagaimana karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop?
7. Bagaimana motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop.

3. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lokop.
4. Untuk mengetahui bagaimana motivasi secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lokop.
5. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lokop.
6. Untuk mengetahui bagaimana karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop.
7. Untuk mengetahui bagaimana motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Puskesmas Lokop

Diharapkan dapat menjadi informasi untuk menyusun kebijakan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti khususnya terkait dengan sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pihak lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini.

1.6 Sistematika Pembahasan

Bab pertama pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan untuk mengarahkan para pembaca kepada substansi penelitian ini.

Bab kedua mengenai landasan teori yang mencakup tentang karakteristik pekerjaan, motivasi, kinerja dan kepuasan kerja.

Bab ketiga mengenai metodologi penelitian mengenai teknik analisis data yang digunakan.

Bab keempat mengenai hasil penelitian yang mencakup tentang pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Bab kelima merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Karakteristik Pekerjaan

2.1.1 Pengertian Karakteristik Pekerjaan

c

2.1.2 Aspek-Aspek Karakteristik Pekerjaan

Model karakteristik pekerjaan menunjukkan suatu pekerjaan ke arah hasil yang diinginkan dan didorong harus menguasai dimensi inti pekerjaan yang meliputi:

a. *Skill Variety* (Variasi Keterampilan)

Skill Variety (Variasi Keterampilan) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan variasi aktifitas yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan yang melibatkan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari karyawan.

b. *Task Identity* (Identitas tugas)

Task Identity (Identitas tugas) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan membutuhkan penyelesaian menyeluruh dan teridentifikasi pembagiannya, oleh karena seseorang terlibat mengerjakan pekerjaan dari awal sampai akhir dengan hasil yang memungkinkan.

c. *Task Significance* (Signifikasi Tugas)

Task Significance (Signifikasi Tugas) adalah suatu tingkatan di mana pekerjaan adalah penting dan melibatkan kontribusi yang berarti terhadap organisasi atau masyarakat pada umumnya.

d. *Autonomy* (Otonomi)

Autonomy (Otonomi) adalah suatu tingkatan dimana pekerjaan memberikan kebebasan secara substansial, kemerdekaan dan keleluasaan dalam membuat *schedule* pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

e. *Job Feedback* (Umpan balik Pekerjaan)

Job Feedback (Umpan balik Pekerjaan) adalah suatu tingkatan dimana hasil aktifitas penyelesaian pekerjaan diperoleh langsung oleh karyawan dan informasi yang jelas mengenai seberapa baik pekerjaan telah dikerjakan.¹²

2.1.3 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Judge, indikator karakteristik pekerjaan yaitu sebagai berikut:¹³

1. Keanekaragaman keterampilan

Tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan keahlian yang berbeda. Keahlian harus mendapat perhatian utama. Hal ini akan menentukan mampu tidaknya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya. Keahlian ini mencakup *technical skill*, *human skill*, dan *conceptual skill*, kecakapan untuk memanfaatkan kesempatan, serta kecermatan menggunakan peralatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuan.¹⁴

2. Identifikasi tugas

¹² Rita Johan, *Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lembaga Keuangan*, Jurnal Penelitian, Vol. 1, No. 1, 2012, h. 8.

¹³Judge Timothy A, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 268

¹⁴ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Lembaga penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005), h. 93.

Tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan pekerjaan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.

3. Arti tugas

Tingkat sampai mana suatu pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain.

4. Otonomi

Tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan dan keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

5. Umpan balik

Tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kinerjanya.

2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Karakteristik Pekerjaan

Menurut Umi Farida menyatakan bahwa setiap pekerjaan mempunyai pertimbangan antara lain:¹⁵

1. Otonomi, merupakan suatu pekerjaan yang proses pengerjaannya dilaksanakan dengan memberikan kebebasan dalam merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan secara bertanggung jawab.
2. Variasi pekerjaan, merupakan variasi tugas dapat menimbulkan kebosanan sehingga berakibat kepada pekerjaan dan kesalahankesalahan kerja. Sehingga

¹⁵ Umi Farida, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ponorogo: Umpo Press), h. 48

variasi pekerjaan merupakan metode atau keterampilan yang dibutuhkan oleh karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan variasi tugas- tugas yang telah dibebankan.

3. Identitas tugas, merupakan suatu kegiatan karyawan dalam melakukan perencanaan dalam melaksanakan tugas dengan memahami prosedur kerja dan tingkat keterlibatan kerja.
4. Umpan balik, merupakan suatu tingkat yang dirasakan karyawan setelah melakukan pekerjaan apakah mendapatkan umpan balik dari hasil tersebut berupa pengetahuan yang mengacu pada pekerjaan. Umpan balik dapat muncul dari beberapa sumber baik itu pekerjaan, atasan serta rekan kerja.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka setiap orang yang bekerja dalam organisasi harus memiliki motivasi dalam bekerja. Menurut Mangkunegara motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.¹⁶

Menurut Sutrisno motivasi kerja adalah tentang bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.¹⁷ Motivasi

¹⁶AA. Anwar Prabu Mangkunegara, op.cit, h. 93

¹⁷Edy Sutrisno, op,cit, h. 110

sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Samsudin mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.¹⁸ Dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan karena orang tersebut ingin melakukannya juga. Jika seseorang didorong, mereka akan bereaksi untuk menekan. Mereka bereaksi, sebab mereka merasa bahwa mereka harus melakukan. Bagaimanapun juga, jika mereka dimotivasi, maka mereka akan membuat pilihan positif untuk melakukan sesuatu, sebab mereka melihat bahwa aksi tersebut sangat berarti bagi mereka. Aksi mereka, sebagai contoh, dapat memuaskan beberapa dari kebutuhan-kebutuhan mereka.

2.2.2 Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara ada beberapa indikator motivasi kerja, yaitu:¹⁹

¹⁸Sadili Samsudin, op.cit h. 281

¹⁹*Ibid.*

1. Kebutuhan Fisiologis

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2. Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan untuk merasa memiliki

Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Ardana mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain:²⁰

1. Karakteristik individu yang terdiri dari:

- a. Minat

²⁰ Ardana Komang, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008), h. 31

- b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan
 - c. Kebutuhan individual
 - d. Kemampuan atau kompensasi
 - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai
2. Faktor-faktor pekerjaan
- a. Faktor lingkungan pekerjaan
 - 1) Gaji dan benefit yang diterima
 - 2) Kebijakan-kebijakan perusahaan
 - 3) Supervisi
 - 4) Hubungan antar manusia
 - 5) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya.
 - 6) Budaya organisasi
3. Faktor dalam pekerjaan
- a. Sifat pekerjaan
 - b. Rancangan tugas/pekerjaan
 - c. Pemberian pengakuan terhadap prestasi
 - d. Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan
 - e. Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
 - f. Adanya kepuasan dari pekerjaan.

2.2.4 Model Motivasi

Terdapat tiga model motivasi yaitu model tradisional, model hubungan manusiawi, dan model sumber daya manusia.²¹

1. Model tradisional

Dalam hal ini aspek yang sangat penting dari pekerjaan para manajer adalah membuat para karyawan dapat menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Secara tradisional, para manajer mendorong atau memotivasi tenaga kerja dengan cara memberikan imbalan berupa gaji/upah yang makin meningkat.

2. Model hubungan manusiawi (*human relation model*)

Model ini lebih menekankan dan menanggapi penting adanya faktor kontak sosial yang dialami para karyawan dalam bekerja daripada faktor imbalan seperti dikemukakan model tradisional. Pada model ini, para manajer dapat memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa penting dan berguna.

3. Model sumber daya manusia (*human resources model*)

Motivasi yang penting bagi karyawan menurut model ini adalah pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara setiap anggota atau karyawan menyumbangkan sesuatu kepada organisasi sesuai dengan kepentingan dan kemampuan masing-masing. Selain itu, tingkat pendidikan tenaga kerja merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam mengembangkan sumber daya, karena eratkaitanya dengan peningkatan kinerja pekerjaannya. Hal ini mengingatkan bahwa tenaga kerja

²¹Sadili Samsudin, op.cit, h. 284

yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, sehingga akan mendorong seseorang melakukan tindakan yang lebih dalam kerjanya.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu dalam praktek manajemen sumber daya manusia banyak terminologi yang muncul dengan kata kinerja yaitu evaluasi kinerja (*performance evaluation*), dikenal juga dengan istilah penilaian kinerja (*performance appraisal, performance rating, performance assessment, employe evaluation, rating, efficiency rating, service rating*) pada dasarnya merupakan proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi *job performance*.²²

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja pada hakikatnya merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari

²² Payaman Simanjuntak, op.cit, h. 103

sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan.

Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja puncak. Penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan penting sekali dalam perilaku individu dan performa sebuah kemampuan atau *ability* merupakan sebuah sifat (yang melekat pada manusia atau yang dipelajari) yang memungkinkan seseorang melaksanakan sesuatu tindakan atau pekerjaan mental atau fisik. Kemampuan individu diwujudkan dalam bentuk kompetensi. Individu yang kompeten memiliki pengetahuan dan keahlian. Sejak dilahirkan setiap individu dianugerahi Tuhan dengan bakat dan kemampuan. Bakat adalah

kecerdasan alami yang bersifat bawaan. Kemampuan adalah kecerdasan individu yang diperoleh melalui belajar.

Menurut Mulyadi kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan.²³ Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Hasibuan menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.²⁴ Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Gaji sendiri merupakan salah satu faktor yang paling sensitif karena gaji merupakan salah satu faktor pendorong untuk bekerja dan berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi

²³ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sinar Abadi, 2011), h. 337

²⁴ Malayu S. P. Hasibuan, *op.cit*, h. 34

manapun seharusnya dapat memberikan gaji yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Sebagai tambahannya, pembinaan tenaga kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud.²⁵

Gaji merupakan pembayaran yang diterima pekerja selama ia melakukan pekerjaan atau dipandang melakukan sesuatu.²⁶ Jika dipandang dari sudut nilainya gaji dibedakan menjadi dua: upah nominal, yaitu jumlah yang berupa uang. Sedangkan gaji yaitu banyaknya barang yang dapat dibeli dengan jumlah uang tersebut.²⁷ Gaji memiliki arti hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya.²⁸

Sesuai dengan modul dari sensus ekonomi, maka konsep dan definisi dari gaji adalah:

- a. Gaji merupakan balas jasa perusahaan untuk pekerja/ karyawan, sebelum dikurangi pajak baik dalam bentuk uang maupun barang. Perkiraan sewa rumah dinas, fasilitas kendaraan dan sejenisnya dimasukkan dalam gaji walaupun tidak tertulis dalam neraca (catatan) perusahaan.
- b. Gaji lembur adalah gaji yang diberikan kepada pekerja yang berkerja diluar jam kerja biasa.

²⁵ Taquuddin An Nabhani, *Membangun Konsep Ekonomi Alternatif Prespektif Islam*, (Surabaya: Risalah Gusti, 2016), h.85.

²⁶ Zainal Asikin, *Dasar- Dasar Hukum Perburuan*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 68.

²⁷ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2013), h. 130.

²⁸ PP No. 5 Tahun 2003 tentang UMR pasal 1 point b.

- c. Hadiah dan sejenisnya adalah pengeluaran perusahaan/usaha berupa uang atau barang yang diberikan kepada pekerja/karyawan karena prestasi pekerja/karyawan kepada perusahaan.
- d. Bonus adalah hadiah yang diberikan kepada perusahaan/usaha kepada pekerja/karyawan dalam bentuk uang atau barang karena perusahaan mengalami kemajuan atau peningkatan keuntungan yang biasanya dibayarkan setahun sekali.
- e. Tunjangan adalah pengeluaran perusahaan/usaha berupa uang dan/atau barang yang dibayarkan kepada instansi/yayasan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/karyawan.²⁹

Pada dasarnya gaji pada intinya yaitu balasan atau imbalan yang diberikan dari pengguna tenaga kerja kepada pemilik tenaga kerja. Gaji diperuntukkan bagi mereka yang menerima tiap bulan.³⁰ Terlebih setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud di atas, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerjaan.³¹

Dalam teori klasik sumberdaya manusia (pekerja) merupakan individu yang bebas mengambil keputusan untuk bekerja atau tidak. Bahkan pekerja juga bebas untuk menetapkan jumlah jam kerja yang diinginkannya. Teori ini didasarkan pada teori tentang konsumen dimana setiap individu bertujuan untuk

²⁹ Muhammad Hafid, *Upah Tenaga Kerja Industri Tekstil*, (Jakarta: Kencana, 2015), h. 23.

³⁰ Suryadi A. Radjab, *Ekonomi Politik Kaum Buruh*, (Bandung: Labour Education Center, 2013), h. 224.

³¹ Toman Sony Tambunan, *Hukum Bisnis*, (Jakarta: Prenada Media, 2019), h. 174.

memaksimalkan kepuasan dengan kendala yang dihadapinya. Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari gaji, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat gaji.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dengannya organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Penilaian kinerja adalah tentang kinerja karyawan dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, organisasi yang menuntut kinerja yang tinggi.

Menurut Wibowo, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.³² Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya

³² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h. 209

Kinerja dalam kehidupan sehari-hari erat kaitannya dengan kemampuan manusia menghasilkan suatu hasil yang maksimal secara konsisten. Namun ada juga yang mengatakan bahwa produktivitas merupakan pencapaian manusia atau elemen-elemen lainnya secara optimal. Menurut Rivai kinerja merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.³³ Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja. Meskipun kinerja memfokuskan perhatiannya pada prestasi kerja karyawan dan objek pembahasannya sama yaitu prestasi kerja karyawan. Wirawan mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.³⁴ Program manajemen kerja yang mempunyai ruang lingkup yang besar dan menjamah semua elemen yang didayagunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2.3.2 Indikator Kinerja Pegawai

Setiap individu, kelompok atau organisasi memiliki kriteria penilaian tertentu terhadap kinerja dan tanggung jawab yang diberikan. Secara individual kinerja ditentukan oleh beberapa bidang, kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa besar seseorang mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam pekerjaannya, mempunyai kualitas kerja yang tinggi, mempunyai tingkat kejujuran

³³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), h. 209

³⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.

yang situasi dan keadaan, mempunyai wawasan luas dan ide-ide yang baru dalam mengembangkan kinerja dalam pelaksanaan tugasnya sebagai karyawan, sikap terhadap karyawan dalam suka atau tidak, menerima atau menolak, mempunyai keandaaln dalam pekerjaannya, Mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaannya, mempunyai soft skill tentang pekerjaannya serta dapat membagi waktu dalam situasi dan memanfaatkan waktu secara maksimal.

Menurut Kasmir, indikator penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:³⁵

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan seseorang. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan

³⁵ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), h. 208

adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan batas waktu maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan, makin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Pengawasan

Hampir seluruh pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

5. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja seringkali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini seringkali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerjasama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seorang karyawan.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategi dan hasil organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Kasmir kinerja dipengaruhi oleh:³⁶

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai. Faktor Kemampuan (*Ability*), secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri atas kemampuan potensi pendidikan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), dengan kata lain pendidikan yang memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai

³⁶*Ibid*, h. 204

kinerja maksimal. Selain itu, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realiti yang artinya kemampuandan karyawan memiliki kemampuan diatas rata-rata dan cerdas dengan pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang di tentukan dan memiliki keterampilan yang baik dalam mengerjakan sehari- hari maka akan lebih susah dalam menduduki suatu posisi, dan pencapaian kinerja yang lebih maksimal.

2. Motivasi

Faktor Motivasi (*Motivation*) diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pemimpin dan karyawan terhadap situasi kerja seseorang dalam pencapaian kinerja dilingkungan organisasi, jika mereka memiliki pemikiran yang positif terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kinerja yang lebih baik dalam pencapaian kinerja yang lebih tinggi, dan sebaliknya seseorang yang memiliki sikap yang negatif terhadap situasi kerjanya mereka akan menunjukkan motivasi kinerja yang tidak baik didalam pekerjaanya.

3. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
4. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

2.3.4 Tujuan Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu:³⁷

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan artinya dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

2. Keputusan Penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya.

3. Perencanaan dan pengembangan karier

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan peluang jenjang karier seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka

³⁷*Ibid*, h. 36

akan dilakukan promosi jabatan.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang. Tujuannya pelatihan adalah mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

5. Penyesuaian kompensasi

Karyawan yang berkinerja baik tentu kompensasinya akan meningkat yang besarnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Demikian pula bagi mereka yang berkinerja baik tentu kompensasinya dikurangi karena tidak dapat mencapai standar yang telah ditetapkan.

6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi ini merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, skill, bakat, potensi seluruh karyawan.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan

karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Kepuasan merupakan kunci pendorong moral kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap yang ditunjukkan dari seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Kerja merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup, sehingga menjadi suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemilihan tenaga kerja. Karena bila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, maka motif mereka akan turun, absensi, dan keterlambatan akan meningkat dan menjadi semakin sulit untuk bekerja sama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dari seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Adapun teori kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Adam yaitu *equity theory*. Pada prinsipnya teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* atas waktu situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen-elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu: (a) *Input*, adalah sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh pegawai sebagai masukan terhadap pekerjaannya,

(b) *Out Comes*, adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil pekerjaannya, (c) *Comparison persona*, adalah perbandingan antara *input* dan *out comes* yang diperolehnya.³⁸

Kepuasan kerja juga dapat dirumuskan sebagai respon umum pekerja berupa perilaku yang ditampilkan oleh karyawan sebagai hasil persepsi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi atau institusi atau perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang dapat diharapkan dapat di tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya ditempatnya bekerja. Menurut Rahayuningsih menyatakan walaupun pekerjaan yang dijalankan beresiko tinggi atau memiliki tekanan yang cukup tinggi karena seseorang tersebut merasa puas dari dalam perusahaannya maka segala sesuatu membuahkan hasil yang maksimal.

Menurut Hasibuan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.³⁹ Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Badriyah, kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.⁴⁰ Menurut Sutrisno kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang

³⁸ Heri Sudarsono, *Konsep Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Ekonosia, 2002), h. 157

³⁹ Malayu S.P Hasibuan, *op.cit*, h. 202

⁴⁰ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), h.

menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.⁴¹

Kepuasan kerja berkaitan erat antara sikap karyawan terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan, antara lain: situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan, dan kepemimpinan, serta faktor lain. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Masing-masing individu mempunyai tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Maka dari itu, kepuasan kerja dapat dijelaskan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dengan mempertimbangkan aspek yang ada di dalam pekerjaannya sehingga timbul dalam dirinya suatu perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja dan rekan sekerjanya. Apa yang dirasakan individu tersebut dapat positif atau negatif, tergantung dari persepsi terhadap pekerjaan yang dilakukan.⁴²

Kemampuan yang diperoleh dari sejumlah pekerjaan sehingga secara material bekerja merupakan salah satu faktor penentu tingkat kesejahteraan seseorang. Keterlibatan secara sesama anggota keluarga sehingga menjadi lebih terbantu dan saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya, meningkatkan kenyamanan dan menghemat energi yang digunakan masing-masing. Sementara uang merupakan stimulan atas peningkatan kesejahteraan, di mana uang menjadi

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Masrukhin dan Waridin, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai”, Jurnal EKOBIS, Vol. 7, No.2, Juni 2006, h. 204.

alat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan simbol perhatian antara sesama anggota keluarga.

Masyarakat yang berkerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya.⁴³ Sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja atau buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Oleh karena itu, pekerja harus memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan sebaliknya pengusaha harus memperlakukan pekerja atau buruh sebagai mitra sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kepada para pekerja. Penyediaan fasilitas, dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan ukuran kemampuan perusahaan yang dimana telah diatur dengan peraturan pemerintah. Masyarakat yang berkerja dan pengusaha di Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang sedang menuju era pasar bebas. Untuk menghadapi hal tersebut, semua pelaku dalam proses produksi perlu bersatu dan menumbuhkembangkan sikap profesional. Disamping itu, pekerja atau buruh perlu menyadari pentingnya tanggung jawab yang sama dengan kelompok masyarakat lainnya dalam membangun bangsa dan negara. Terlebih pekerja atau buruh didirikan secara

⁴³ Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, (Jakarta: Kencana, 2014), hal. 270.

bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab oleh pengusaha untuk memperjuangkan kepentingan pekerja atau buruh dan keluarganya.

Menurut Soedjono, variable yang dapat di jadikan indikasi menurunnya kepuasan kerja adalah tingginya tingkat absensi (*absenteeism*), tingginya keluar masuknya karyawan (*turnover*), menurunnya produktivitas kerja atau prestasi kerja karyawan (*performance*). Apabila indikasi menurunnya kepuasan kerja karyawan tersebut muncul, maka hendaknya segera ditangani agar tidak merugikan perusahaan.⁴⁴

2.4.2 Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dikelompokkan menjadi 3 macam, yaitu :

1. *Discrepancy Theory* (Teori Perbedaan)

Teori ini dipelopori oleh Porter, Ia mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan, dengan demikian orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan.

2. *Equity Theory* (Teori Keseimbangan)

Teori yang dikembangkan oleh Adam ini berprinsip bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia akan merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara

⁴⁴ Soedjono, "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan", Jurnal Ekonomi Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1, 2005, h. 26

membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekilas, sekantor maupun tempat lain.

3. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Yang dimaksud dengan dua faktor tentang motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg adalah faktor yang membuat orang merasa puas (*satisfiers*) dan faktor yang membuat orang tidak puas (*dissatisfiers*). Menurut Herzberg, ada serangkaian kondisi yang menyebabkan orang merasa tidak puas. Jika kondisi itu ada dan tidak diperhatikan, maka orang itu tidak akan termotivasi.⁴⁵

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:⁴⁶

1. Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja. Kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya. Setiap orang selalu menginginkan adanya perkembangan dari usaha yang telah dilakukannya. Dengan adanya kesempatan untuk maju itu, maka keinginan untuk berkembang tersebut dapat terpenuhi.

2. Keamanan kerja

⁴⁵ Wahyuddin, "*Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*", Artikel Kepuasan Kerja, diakses tanggal 17 Januari 2015, h. 4.

⁴⁶*Ibid*, h. 177

Rasa aman atau security adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Adanya perasaan aman merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan tumpuan hidupnya. Perasaan yang aman ini meliputi pengertian yang luas, dimana di dalamnya termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu-waktu terkena PHK yang tidak dikehendaki. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsungan hidup manusia. Dengan dirasakan adanya gaji yang cukup baik, maka diharapkan aktivitas kerja karyawan ini tidak terhambat oleh pemikiran-pemikiran bagaimana menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya.

4. Faktor instrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan. Terlebih eadaan tempat kerja yang baik misalnya dengan adanya kebersihan, pergantian udara dan subu ruangan kerja dalam kondisi baik.

5. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang dimaksud adalah tersedianya fasilitas-fasilitas lain yang terdapat di tempat kerja seperti asuransi kesehatan, transportasi, pengobatan gratis, perumahan dan lain-lain. Tersedianya fasilitas ini semakin memberikan keyakinan bagi karyawan bahwa hidupnya tidak akan disiasiakan dan menjadi terlantar, sehingga keadaan ini dapat menambah kegairahan dalam bekerja.

6. Aspek sosial dalam pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja. Teman kerja yang dapat bekerja sama dan berteman dengan baik. Kerja sama dan rasa saling menghargai sesama rekan sekerja akan memberikan perasaan tenang dan membutuhkan persatuan dan keakraban yang dapat memperlancar aktivitas kerja.

2.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya:⁴⁷

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

⁴⁷ Mila Badriyah, op.cit, h. 231

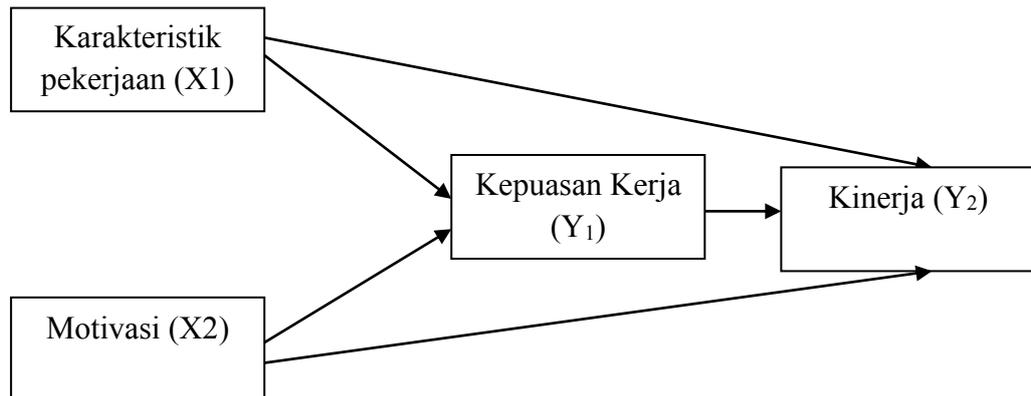
2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Iga Arnanda/2018	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan PT. Pertamina Trans Kontinental di Jakarta	Karakteristik pekerjaan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan kerja (Y), Kinerja (Z)	<i>Structural equation modeling</i>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina Trans Kontinental
2	Deewar Mahesa/2010	Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Centra Java))	Motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2), Kinerja (Y), Lama Kerja (Z)	Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsiklasik, Moderated Regresion Analysis (MRA)	Hasil analisis menggunakan moderated regresion analysis dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel lama bekerja memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lama bekerja tidak berhasil memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja.
3	Januardi/2021	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi	Karakteristik pekerjaan (X), Kepuasan kerja (Y), Komitmen organisasi (Z)	<i>Uji Parsial Least Square</i>	Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan bank wilayah Surabaya. Kedua, Karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi berpengaruh positif. Ketiga, Komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada karyawan bank wilayah Surabaya. Keempat, Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi

					isasi berpengaruhpositifsigni fikan pada bank wilayah Surabaya.
--	--	--	--	--	--

2.6 Kerangka Teori



Gambar 2.1

Kerangka Teori

2.7 Hipotesis

Ha₁: Karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop.

Ho₁: Karakteristik pekerjaan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop.

Ha₂: Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop.

Ho₂: Motivasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop.

Ha₃: Karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lokop.

- Ho₃: Karakteristik pekerjaan secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lokop.
- Ha₄: Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lokop.
- Ho₄: Motivasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lokop.
- Ha₅: Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lokop.
- Ho₅: Kepuasan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Lokop.
- Ha₆: Karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop.
- Ho₆: Karakteristik pekerjaan secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop.
- Ha₇: Motivasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop.
- Ho₇: Motivasi secara tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian pada penelitian dalam bentuk angka-angka atau statistik.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu pada Puskesmas Lokop, Kecamatan Serbajadi Kabupaten Aceh Timur. Waktu penelitian selama 1 bulan yaitu sejak September hingga Oktober 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹ Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui jumlah populasi pada pegawai Puskesmas Lokop tahun 2020 berjumlah 52 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.² Penentuan besarnya ukuran sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. yaitu teknik pengambilan sampel dimana

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 119

⁵³ *Ibid*, h. 124

seluruh anggota populasi dijadikan sampel.³ Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi menjadi sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan kegiatan sehari-hari terhadap objek penelitian.⁴ Observasi dalam penelitian ini dilakukan terhadap pegawai Puskesmas Lokop.
2. Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur, dan individual.⁵
3. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.⁶ Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala Likert dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

Setuju (S) diberi skor 4

Kurang Setuju (KS) diberi skor 3

Tidak Setuju (TS) diberi skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

⁵⁴ *Ibid*, h. 217

⁵⁵ Sugiyono, op.cit, h.55

⁵⁶ Danang Sunyoto, *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*, (Yogyakarta: CAPS, 2012), h. 30

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kombinasi*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 192

3.5 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini meliputi:⁷

1. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus. Data primer diperoleh dari observasi, wawancara, dan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Puskesmas Lokop.
2. Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari jurnal, buku-buku kepustakaan.

3.6 Identifikasi dan Operasional Variabel

3.6.1 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel terdiri dari variabel-variabel yang akan diuji peneliti yaitu:

1. Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel terikat, terdiri dari karakteristik pekerjaan (X_1) dan motivasi (X_2).
2. Variabel intervening, adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y_1).
3. Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya perubahan dari variabel bebas, yaitu variabel Kinerja (Y_2).

⁵⁸ *Ibid*, h. 32

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Karakteristik Pekerjaan (X ₁)	Karakteristik pekerjaan adalah sifat dari karyawan yang meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> a. Keragaman keterampilan b. Identifikasi tugas c. Arti tugas d. Otonomi e. Umpan balik 	Skala Likert
Motivasi (X ₂)	Motivasi kerja adalah tentan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Kebutuhan fisiologis b. Kebutuhan rasa aman c. Kebutuhan untuk merasa memiliki d. Kebutuhan akan harga diri e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri 	Skala Likert
Kepuasan Kerja (Y ₁)	Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> a. Kesempatan untuk maju b. Keamanan kerja c. Gaji d. Faktor intrinsik dari pekerjaan e. Kondisi kerja f. Aspek sosial dalam pekerjaan 	Skala Likert
Kinerja (Y ₂)	Kinerja adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari asaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Waktu d. Pengawasan e. Hubungan antar karyawan 	Skala Likert

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.⁸ Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas dalam penelitian ini ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuesioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel maka dilakukan uji validitas. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok tertentu yaitu karakteristik pekerjaan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Nilai r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-k$. k merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel. Butir pertanyaan dikatakan valid jika r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > r-tabel. Apabila validitas setiap jawaban yang diperoleh ketika memberikan daftar pertanyaan lebih besar dari 0,30 maka butir pertanyaan dianggap sudah valid.

⁵⁹ Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 65

3.7.2 Uji Reliabilitas

Setelah mengetahui validitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, perlu diketahui juga konsistensi atau reliabilitas alat ukur tersebut. Uji reliabilitas merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana stabilitas dan konsistensi dari alat ukur yang digunakan. Kuesioner dikatakan reliabel apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah/objek yang sama dengan ketentuan *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.⁹ Untuk mempermudah menguji validitas angket dan reliabilitas angket akan dibantu dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Packages for the Social Science*).

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan berdistribusi Normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui normalitas masing-masing variabel. Penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov Test*. Jika nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ (taraf signifikansi 5%), maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.¹⁰

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Metode yang lebih handal adalah

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Imam, Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 75

dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.¹¹

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi yang ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen.¹² Uji multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Faktor (VIF) dan nilai tolerance. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai tolerance $< 0,1$ atau sama dengan VIF > 10 . Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.¹³

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut heteroskedastisitas.¹⁴

3.8.4 Uji Linearitas

Uji regresi linearitas berganda digunakan untuk penelitian yang memiliki lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji

⁶² *Ibid*, h. 76

⁶³ Danang Sunyoto, *Uji Khi Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), h. 170

⁶⁴ *Ibid*.

⁶⁵ Danang Sunyoto, *op.cit*, h.173

seberapa besar pengaruh kepemilikan institusional, profitabilitas, leverage, dan ukuran perusahaan terhadap penghindaran pajak. Persamaan regresi linier berganda biasanya dinyatakan dalam bentuk formula sebagai berikut:

$$Y = \alpha - \beta_1 \cdot X_1 - \beta_2 \cdot X_2 - \beta_3 \cdot X_3 - \beta_4 \cdot X_4 - \varepsilon$$

Keterangan :

Y = CETR

α = Konstanta

β_{1-4} = Koefisien Regresi

X_1 = Kepemilikan Institusional

X_2 = Profitabilitas

X_3 = Leverage

X_4 = Ukuran Perusahaan

ε = error (Kesalahan)

3.8.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode-t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji Durbin Watson dengan membandingkan nilai Durbin Watson hitung (d) dengan nilai Durbin Watson tabel, yaitu batas atas (d_u) dan batas bawah (d_l). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Jika $0 < d < d_L$, maka terjadi autokorelasi positif.
2. Jika $d_L < d < d_u$, maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.
3. Jika $d - d_L < d < 4$, maka terjadi autokorelasi negatif.

4. Jika $4 - d_u < d < 4 - d_L$, maka tidak ada kepastian terjadi autokorelasi atau tidak.

3.9 Model Analisis Data

3.9.1 Metode Analisis Deskriptif Statistik Kuantitatif

Metode analisis deskriptif statistik kuantitatif merupakan metode yang dilakukan dengan pengumpulan, mengolah, menyajikan, dan menganalisa data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti.

3.9.2 Model Analisis Jalur

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur. Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya.¹⁵ Model analisis jalur dalam penelitian ini yaitu:

X_1 : karakteristik pekerjaan

X_2 : motivasi

Y_1 : kepuasan kerja

Y_2 : kinerja

P : koefisien masing-masing variabel

PY_1X_1 : koefisien jalur karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja

PY_1X_2 : koefisien jalur motivasi terhadap kepuasan kerja

PY_1Y_2 : koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja

RX_1X_2 : koefisien korelasi antara variabel independen

ε : faktor lain yang mempengaruhi variabel dependen

Persamaan jalur sub struktural pertama:

⁶⁶Sugiyono, op.cit, h. 70

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \varepsilon_1$$

Persamaan jalur sub struktural kedua:

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \varepsilon_2$$

Mengingat penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka terdapat beberapa asumsi dasar untuk memenuhi kaedah *trimming theory*, diantaranya:

1. Model penelitian ini memiliki hubungan kausalitas dengan panah satu arah one-way causal flow (*recursive model*). Pengujian dilakukan secara parsial dengan OLS (analisis regresi).
2. Variabel endogen minimal dengan skala interval.
3. Instrumen penelitian harus reliabel dan valid (variabel diukur tanpa kesalahan).
4. Model penelitian sesuai dengan teori dan konsep.

Dalam teori *trimming*, pengujian validitas model riset diamati melalui koefisien determinasi total, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Koefisien Determinasi Total} = R^2 = 1 - \beta_{e_1}^2 - \beta_{e_2}^2 \dots - \beta_{e_p}^2$$

Uji validitas koefisien path pada setiap jalur untuk pengaruh langsung ditunjukkan dengan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel yang dilakukan secara parsial. Variabel dengan koefisien path terbesar merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan. Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan diolah dengan memakai perhitungan statistik dengan bantuan komputer melalui program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan probabilitas signifikansi (p) dengan taraf signifikansi (α) sebesar 0,05. Apabila perbandingan nilai probabilitas signifikansi (p) lebih kecil bila dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi (α), maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Sedangkan apabila nilai probabilitas signifikansi (p) lebih besar dari nilai taraf signifikansi (α), maka hipotesis ditolak. Dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

H_0 diterima jika nilai sig (p -value) $>$ alpha 0,05 yang artinya tidak signifikan

H_a diterima jika nilai sig (p -value) $>$ alpha 0,05 yang artinya signifikan

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.¹⁶

3.11.1 Menghitung Besar Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total

1. Pengaruh Langsung (*direct effect*)

Pengaruh langsung (*direct effect*) dari masing-masing variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen), ditunjukkan pada tabel

¹⁶Imam Ghazali, op.cit, h. 223

*coefficient*²yaitu pada kolom *Beta Standardized Coefficient*^a. Maka dapat diformulasikan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 = PY_1X_1$$

- b. Pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y_1) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$X_2 \rightarrow Y_1 = PY_1X_2$$

- c. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap kinerja (Y_2) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_2 = PY_2X_1$$

- d. Pengaruh variabel kinerja (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = PY_2Y_1$$

2. Pengaruh Tidak Langsung (*indirect effect*)

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) antara variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) maka dapat diformulasikan sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y_1) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (PY_1X_1) (PY_2Y_1)$$

- b. Pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y_2) secara langsung dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (PY_1X_2) (PY_2Y_1)$$

3. Pengaruh Total (*total effect*)

Pengaruh total (*total effect*) dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat ditotalkan dengan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X_1) terhadap kinerja (Y_2) melalui kinerja (Y_1) dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (PY_1X_1) (PY_2Y_1)$$

- b. Pengaruh variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (PY_1X_2) (PY_2Y_1)$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Profil Puskesmas Lokop

Puskesmas Lokop merupakan salah satu pusat kesehatan masyarakat di daerah Lokop. Adapun alamat Puskesmas Lokop di Serba Jadi, Lokop, Aceh Timur, Kabupaten Aceh Timur, Aceh dengan kode pos 24392. Puskesmas Lokop buka selama 24 jam non stop. Selain itu, Puskesmas Lokop adalah ujung tombak pelayanan kesehatan yang lokasinya sangat terpencil, membutuhkan waktu 3-4 jam ke Ibukota Kabupaten.

4.1.2 Visi dan Misi Puskesmas Lokop

Adapun visi dan misi puskesmas Lokop dapat dilihat sebagai berikut:

1. Visi

Terwujudnya UPTD Puskesmas Lokop yang bermutu menuju Kecamatan Serbajadi sehat secara mandiri.

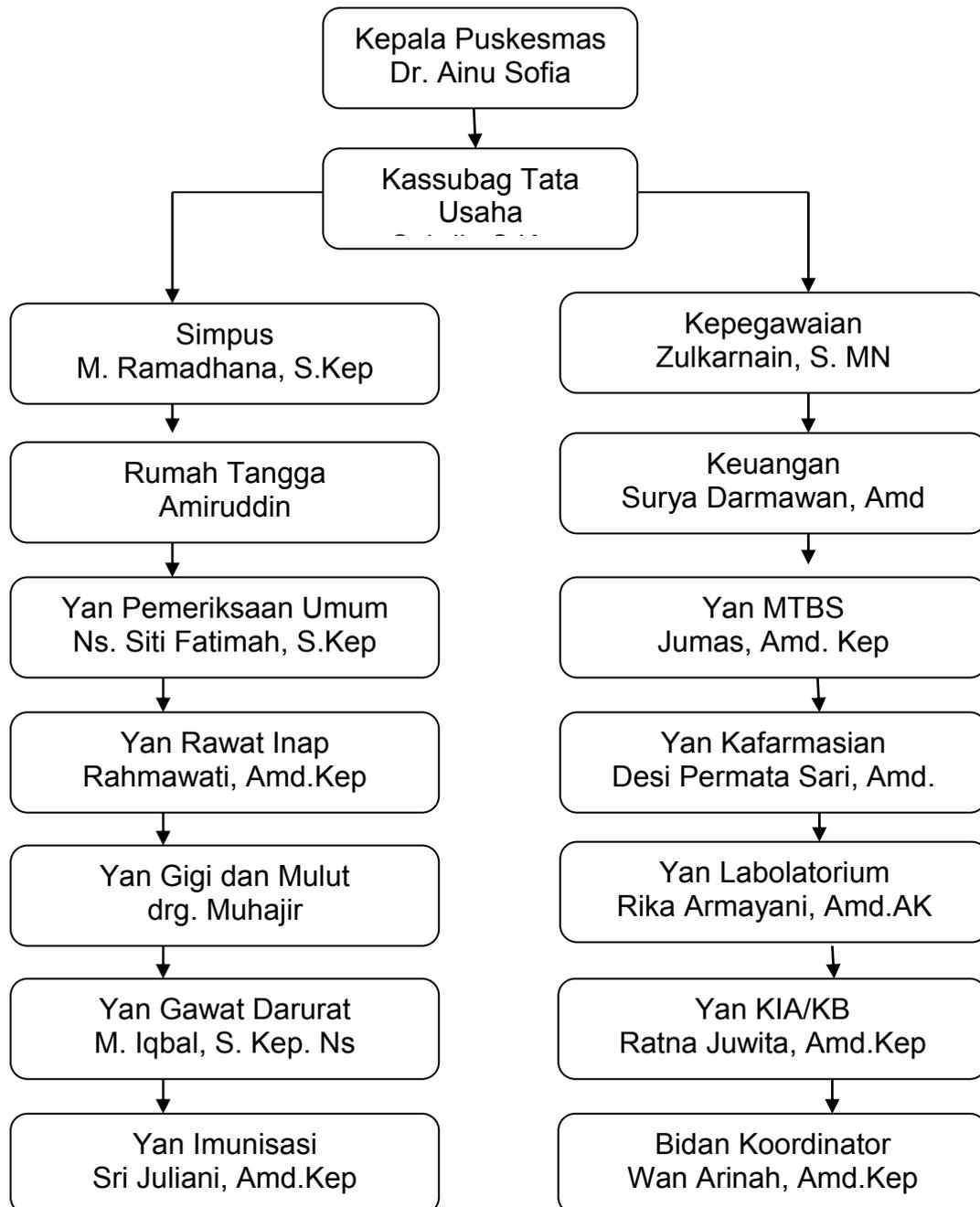
2. Misi

- a. Mengarahkan pembangunan berwawasan kesehatan di Puskesmas
- b. Mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat di Puskesmas
- c. Meningkatkan mutu, pemerataan dan keterjangkauan pelayanan kesehatan yang diselenggarakan
- d. Meningkatkan kualitas SDM kesehatan Puskesmas

- e. Membangun kemitraan dengan lintas sektor dalam upaya pembangunan kesehatan.

4.1.3 Struktur Organisasi Puskesmas Lokop

Struktur organisasi Puskesmas Lokop dapat dilihat di bawah ini:

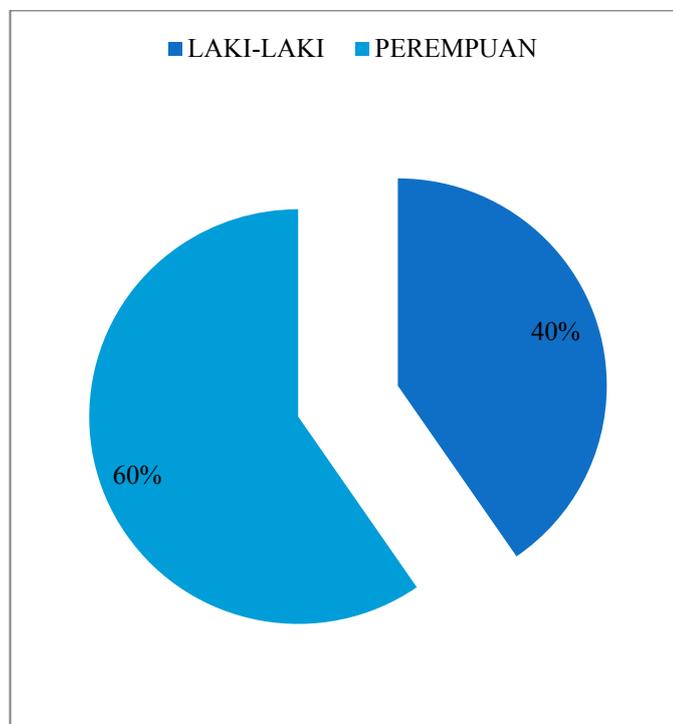


4.1.4 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat dilihat dengan jenis kelamin, usia dan pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada pegawai Puskesmas Lokop dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

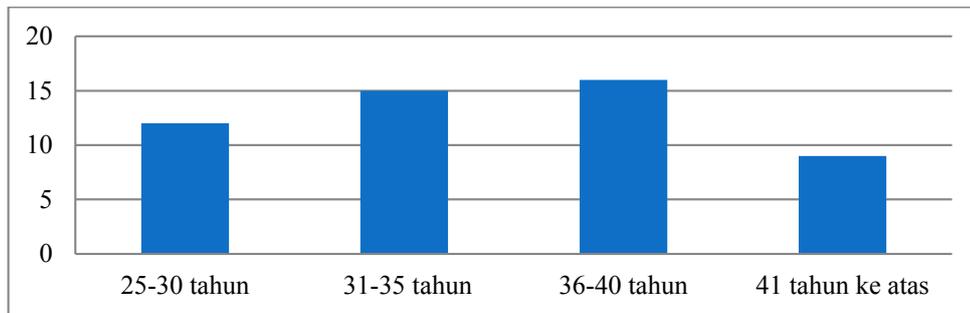


Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 4.1 diatas, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan dengan jumlah 31 orang dan sebesar 60%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur pada pegawai Puskesmas Lokop dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

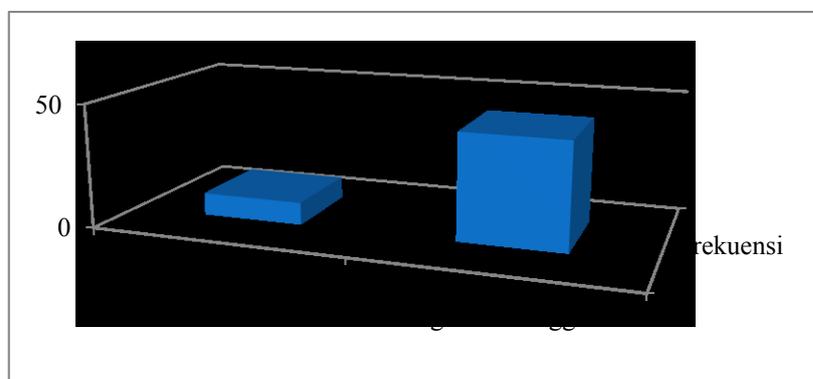


Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur
Sumber : Hasil Penelitian, Data Diolah (2022)

Berdasarkan Gambar 4.2 diatas, menunjukkan bahwa umur responden sebagian besar adalah 25-30 tahun sebanyak 12 responden, umur 31-35 tahun sebanyak 15 responden, umur 36-40 tahun sebanyak 16 responden dan umur 41 tahun ke atas sebanyak 9 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur antara tahun 36-40 tahun sebanyak 16 orang dan sebesar 31%.

3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada pegawai Puskesmas Lokop dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



		F	Skor	f	Skor	F	Skor	f	Skor	F	skor	f	Skor		
1.	Saya mampu melakukan berbagai macam tugas yang menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda.	27	135	11	44	6	18	5	10	3	3	52	210	4.03	Setuju
No	Pernyataan	Alternatif jawaban												Rata-rata	Kategori
		SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total			
		F	Skor	f	Skor	F	Skor	f	Skor	F	skor	f	skor		
2.	Pekerjaan saya selalu membutuhkan penyelesaian dan mengidentifikasi seluruh proses pekerjaan	25	125	12	48	8	24	5	10	2	2	52	209	4.01	Setuju
3.	Saya menganggap tugas yang diberikan sebagai tanggung jawab yang harus dikerjakan dengan baik	30	150	9	36	8	24	2	4	3	3	52	222	4.26	Sangat setuju
4.	Pekerjaan saya diberikan kebebasan disesuaikan dengan prosedur yang ada	23	115	10	40	9	27	7	14	3	3	52	199	3.82	Setuju
5.	Saya mendapatkan informasi yang jelas mengenai keefektifan kerja dalam melaksanakan aktivitas	26	130	9	36	8	24	7	14	2	2	52	206	3.96	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 - 1,80 TS = 1,81 - 2,60 KS = 2,61 - 3,40 S = 3,41 - 4,20 SS = 4,21 - 5,00

Penjelasan responden mengenai kemampuan untuk melakukan berbagai macam tugas yang menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda, mayoritas responden sebanyak 27 orang dan sebesar 51%) menyatakan sangat setuju. Sebanyak 11 orang dan sebesar 21% menyatakan setuju bahwa kami harus mampu melakukan berbagai macam tugas yang menggunakan keterampilan dan kemampuan berbeda. Kemampuan berbeda ini dilakukan sebagai langkah untuk mewujudkan visi dan misi puskesmas yang lebih baik di masa yang akan datang.

Penjelasan responden mengenai pekerjaan saya selalu membutuhkan penyelesaian dan mengidentifikasi seluruh proses pekerjaan, mayoritas responden sebanyak 25 orang dan sebesar 48% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 12 orang dan sebesar 23% menyatakan setuju bahwa setiap pekerjaan membutuhkan penyelesaian dan mengidentifikasi seluruh proses pekerjaan artinya setiap pekerjaan harus diselesaikan secara detail sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penjelasan responden mengenai saya menganggap tugas yang diberikan sebagai tanggung jawab yang harus dikerjakan dengan baik, mayoritas responden sebanyak 30 orang dan sebesar 57% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 9 orang dan sebesar 17% menyatakan setuju bahwa tugas yang diberikan harus bisa dipertanggungjawabkan agar mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini tentunya membutuhkan tingkat keseriusan dan fokus saat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan prosedur yang berlaku.

Penjelasan responden mengenai pekerjaan saya diberikan kebebasan disesuaikan dengan prosedur yang ada, mayoritas responden sebanyak 23 orang dan sebesar 44% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 10 orang dan sebesar 19% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai diberi kebebasan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Segala upaya yang dianggap baik boleh dilakukan asalkan tidak keluar dari aturan yang ada.

Penjelasan responden mengenai saya mendapatkan informasi yang jelas mengenai keefektifan kerja dalam melaksanakan aktivitas, mayoritas responden sebanyak 26 orang dan sebesar 50% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 9 orang dan sebesar 17% menyatakan setuju bahwa informasi yang didapat jelas sehingga

berdampak baik terhadap keefektifan kerja dalam melaksanakan aktivitas. Aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan wajib ditaati oleh setiap pegawai.

2. Penjelasan Responden atas Variabel Motivasi (X2)

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel motivasi didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.2 Penjelasan Responden atas Variabel Motivasi

No	Pernyataan	Alternatif jawaban												Rata-rata	Kategori
		SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total			
		f	Skor	f	Skor	F	Skor	f	Skor	f	skor	f	Skor		
1.	Saya termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup yang saya jalani	31	155	9	36	5	15	3	6	4	4	52	216	4.15	Setuju
2.	Saya berniat agar dapat perlindungan baik secara aman dan kenyamanan	27	135	12	48	7	21	5	10	1	1	52	215	4.13	Setuju
3.	Saya nyaman dengan pekerjaan saat ini	23	115	10	40	7	21	8	16	4	4	52	196	3.76	Setuju
4.	Saya merasa dihargai ditempat saya bekerja	21	105	15	60	11	33	2	4	3	3	52	205	3.94	Setuju
5.	Saya diberikan kesempatan untuk menunjukkan	23	115	11	44	6	18	8	16	4	4	52	197	3.78	Setuju

cara kerja yang menurut saya tepat																	
------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 - 1,80 TS = 1,81 - 2,60 KS = 2,61 - 3,40 S = 3,41 - 4,20 SS = 4,21 - 5,00

Penjelasan responden mengenai saya termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup yang saya jalani, mayoritas responden sebanyak 31 orang dan sebesar 59% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 9 orang dan sebesar 17% menyatakan setuju bahwa kebutuhan hidup dapat memberi semangat kepada seseorang untuk mencari pekerjaan yang layak dan baik. Hal ini tentunya sudah menjadi tuntutan zaman yang mana setiap orang harus bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Penjelasan responden mengenai saya berniat agar dapat perlindungan baik secara aman dan kenyamanan, mayoritas responden sebanyak 27 orang dan sebesar 51% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 12 orang dan sebesar 23% menyatakan setuju. Hal ini menandakan bahwa mendapatkan rasa nyaman dalam bekerja adalah hak setiap orang. Rasa aman dan nyaman menjadikan seseorang dapat bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku.

Penjelasan responden mengenai saya nyaman dengan pekerjaan saat ini, mayoritas responden sebanyak 23 orang dan sebesar 44% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 10 orang dan sebesar 19% menyatakan setuju. Hal ini menandakan bahwa setiap pegawai sudah nyaman dengan pekerjaan yang diberikan saat ini. Pekerjaan yang diberi sesuai dengan kemampuan dapat memberi kenyamanan setiap pegawai maka dari perlu diperhatikan bahwa

sangat setuju. Sebanyak 15 orang dan sebesar 28% menyatakan setuju. Hal ini menandakan bahwa saling menghargai merupakan sikap yang harus dijunjung tinggi oleh setiap pegawai agar tidak terjadi intimidasi antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Saling menghargai merupakan salah satu sikap toleransi yang harus ditanamkan oleh setiap pegawai untuk mewujudkan satu visi dan misi suatu lembaga yang lebih baik di masa yang akan datang.

Penjelasan responden mengenai saya diberikan kesempatan untuk menunjukkan cara kerja yang menurut saya tepat, mayoritas responden sebanyak 23 orang dan sebesar 44% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 11 orang dan sebesar 21% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai hasil yang maksimal. Pada umumnya setiap pegawai memiliki cara tersendiri dalam menyelesaikan tugas masing-masing sehingga perlu diberi kesempatan kepada para pegawai untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

3. Penjelasan Responden atas Variabel Kinerja (Y2)

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel kinerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3 Penjelasan Responden atas Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban												Rata-rata	Kategori
		SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total			
		f	Skor	F	Skor	f	Skor	f	Skor	F	skor	F	Skor		
1.	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam bekerja	29	145	10	40	5	15	5	10	3	3	52	213	4.09	Setuju
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang tinggi	24	120	12	48	5	15	7	14	4	4	52	201	3.86	Setuju
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	31	155	9	36	6	12	5	10	1	1	52	214	4.11	Setuju
4.	Saat dilakukan pengawasan saya selalu dapat bekerja lebih baik	25	125	10	40	8	24	6	12	3	3	52	204	3.92	Setuju
5.	Saya merasa dapat bekerja lebih baik karena hubungan antar rekan kerja bagus	26	130	12	48	6	18	4	8	4	4	52	208	4.00	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 - 1,80 TS = 1,81 - 2,60 KS = 2,61 - 3,40 S = 3,41 - 4,20 SS = 4,21 - 5,00

Penjelasan responden mengenai saya selalu mengutamakan kualitas dalam bekerja, mayoritas responden sebanyak 29 orang dan sebesar 55% menyatakan sangat setuju dan sebanyak 10 orang dan sebesar 19% menyatakan setuju. Hal ini

menunjukkan bahwa kualitas perlu diutamakan guna untuk mencapai hasil yang maksimal dan pegawai perlu menunjukkan kualitas dalam bekerja sebagai bentuk keprofesionalan dalam bekerja sehingga dapat terus dipercaya untuk mengemban tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Penjelasan responden mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang tinggi, mayoritas responden sebanyak 24 orang dan sebesar 46% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 12 orang dan sebesar 23% menyatakan setuju. Pekerjaan yang diselesaikan dengan baik menggambarkan bahwa pegawai memiliki kuantitas yang tinggi, maka dari itu tugas yang diberikan harus benar-benar dapat dipertanggung jawabkan sehingga pekerjaan yang diselesaikan dapat dioptimalkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Penjelasan responden mengenai saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden sebanyak 31 orang dan sebesar 59% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 9 orang dan sebesar 17% menyatakan setuju. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin waktu harus diperhatikan bagi setiap pegawai agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pekerjaan yang diselesaikan dengan tepat waktu menunjukkan bahwa pegawai memiliki sikap disiplin yang baik dalam bekerja serta perlu diberikan apresiasi atas kinerja yang dilakukan.

Penjelasan responden mengenai saat dilakukan pengawasan saya selalu dapat bekerja lebih baik, mayoritas responden sebanyak 25 orang dan sebesar 48% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 10 orang dan sebesar 19% menyatakan setuju. Pengawasan dalam bekerja merupakan aspek yang penting dilakukan guna memberikan gambaran yang baik saat pekerja. Pegawai yang selalu diawasi

dengan baik akan kecil kemungkinan melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga berdampak baik pada hasil yang dicapai.

Penjelasan responden mengenai saya merasa dapat bekerja lebih baik karena hubungan antar rekan kerja bagus, mayoritas responden sebanyak 26 orang dan sebesar 50% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 12 orang dan sebesar 23% menyatakan setuju. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai perlu menjalin komunikasi yang baik antar sesama pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Jika antar pegawai terjadi kesenjangan maka akan berdampak buruk terhadap kinerja pegawai pada suatu lembaga. Maka perlu diawasi hubungan antar rekan kerja dalam suatu lembaga demi mencapai suatu visi dan misi suatu lembaga dengan optimal.

4. Penjelasan Responden atas Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Analisis statistik deskriptif jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. Variabel jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut ini:

Tabel 4.4 Penjelasan Responden atas Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif jawaban												Rata-rata	Kategori
		SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total			
		F	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	skor	F	skor		
1.	Saya memiliki kesempatan yang besar untuk mengejar karir	20	100	13	52	8	24	7	14	4	4	52	194	3.65	Setuju
2.	Keamanan ditempat kerja selalu dapat dijaga oleh seluruh pegawai	30	150	11	44	6	18	4	8	2	2	52	222	4.26	Sangat setuju

No	Pernyataan	Alternatif jawaban												Rata-rata	Kategori
		SS = 5		S = 4		KS = 3		TS = 2		STS = 1		Total			
		F	Skor	f	Skor	f	Skor	f	Skor	f	skor	F	skor		
3.	Gaji yang didapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	22	110	13	52	6	18	7	14	4	4	52	198	3.80	Setuju
4.	Bidang pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan kemampuan saya	28	140	9	36	8	24	5	10	2	2	52	212	4.07	Setuju
5.	Beban kerja yang diberikan dapat saya atasi dengan baik	26	130	12	48	6	18	5	10	3	3	52	209	4.01	Setuju
6.	Bidang pekerjaan yang saya jalani memiliki nilai sosial yang tinggi	24	120	11	44	6	18	7	14	4	4	52	200	3.84	Setuju

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Rata-rata skor dilihat dari skala interval

STS = 0,00 - 1,80 TS = 1,81 - 2,60 KS = 2,61 - 3,40 S = 3,41 - 4,20 SS = 4,21 - 5,00

Penjelasan responden mengenai saya memiliki kesempatan yang besar untuk mengejar karir, mayoritas responden sebanyak 20 orang dan sebesar 38% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 13 orang dan sebesar 25% menyatakan setuju. Bekerja merupakan suatu kesempatan untuk meniti masa depan yang lebih baik. Seseorang yang memiliki pekerjaan harus bisa memanfaatkan semaksimal mungkin agar nantinya dapat mencapai kesejahteraan hidup serta kesuksesan di masa yang akan datang.

Penjelasan responden mengenai keamanan ditempat kerja selalu dapat dijaga oleh seluruh pegawai, mayoritas responden sebanyak 30 orang dan sebesar 57% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 11 orang dan sebesar 21% menyatakan setuju. Keamanan dalam bekerja harus bisa dijunjung tinggi bersama pegawai satu sama lain, hal ini bertujuan agar satu sama lain pegawai dapat merealisasikan hubungan yang harmonis antar pegawai. Selain itu, bekerja dengan hati yang

tenang akan memberikan hasil yang maksimal dan sesuai dengan ketentuan prosedur yang telah disepakati.

Penjelasan responden mengenai gaji yang didapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, mayoritas responden sebanyak 22 orang dan sebesar 42% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 13 orang dan sebesar 25% menyatakan setuju. Gaji merupakan hal yang lumrah diperhitungkan oleh setiap pegawai, karena menyangkut pada kesejahteraan dalam hidup. Gaji yang memadai akan memberikan kepuasan tersendiri oleh setiap pegawai. Maka dari itu, gaji harus disesuaikan dengan kemampuan pegawai agar memberikan kepuasan tersendiri dalam bekerja.

Penjelasan responden mengenai bidang pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan kemampuan saya, mayoritas responden sebanyak 28 orang dan sebesar 53% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 9 orang dan sebesar 17% menyatakan setuju. Seseorang yang bekerja harus benar-benar ahli dalam bidangnya, hal ini selaras dengan disiplin ilmu yang harus dipertimbangkan oleh setiap lembaga bahwa pegawai yang mengemban suatu bidang pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan diri. Jika hal ini tidak diperhatikan maka tujuan akan sulit untuk dicapai dengan maksimal.

Penjelasan responden mengenai beban kerja yang diberikan dapat saya atasi dengan baik, mayoritas responden sebanyak 26 orang dan sebesar 50% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 12 orang dan sebesar 23% menyatakan setuju. Setiap pekerjaan harus diselesaikan dengan sepenuh hati agar mencapai hasil yang maksimal. Hal ini mengarahkan pada pegawai yang harus bertanggung

jawab atas pekerjaan yang diberikan. Pada dasarnya, pekerjaan sesulit apapun harus dapat diselesaikan dengan baik agar dapat menunjukkan kepuasan dalam bekerja.

Penjelasan responden mengenai bidang pekerjaan yang saya jalani memiliki nilai sosial yang tinggi, mayoritas responden sebanyak 24 orang dan sebesar 46% menyatakan sangat setuju. Sebanyak 11 orang dan sebesar 21% menyatakan setuju. Pekerjaan yang menjunjung tinggi nilai sosial akan memberikan dampak yang jelas dari segi komunikasi. Komunikasi yang diharapkan dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diemban menjadikan pegawai memperoleh kepuasan dalam bekerja.

4.1.6 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

4.1.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan SPSS Versi 20,00 yang bertujuan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan dan pernyataan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik korelasi, dengan membandingkan hasil koefisien korelasi r_{hitung} dengan r_{tabel} . Suatu pengujian dikatakan valid apabila :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel dikatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel dikatakan tidak valid.

Dengan menggunakan $df = 52 - 2 = 50$, didapatkan $r_{tabel} = 0,273$. Dari hasil uji validitas dapat diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Data Penelitian Variabel Karakteristik Pekerjaan

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Saya mampu melakukan berbagai macam tugas yang menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda	0.600	0.273	Valid
2.	Pekerjaan saya selalu membutuhkan penyelesaian dan mengidentifikasi seluruh proses pekerjaan	0.483	0.273	Valid
3.	Saya menganggap tugas yang diberikan sebagai tanggung jawab yang harus dikerjakan dengan baik	0.401	0.273	Valid
4.	Pekerjaan saya diberikan kebebasan disesuaikan dengan prosedur yang ada	0.577	0.273	Valid
5.	Saya mendapatkan informasi yang jelas mengenai keefektifan kerja dalam melaksanakan aktivitas	0.638	0.273	Valid

Sumber : Sumber : Data Yang Diolah Dari SPSS 20, 2022

Berdasarkan hasil dapat peneliti jelaskan bahwa jumlah responden yaitu 52 orang. Dalam hal ini dapat dilihat pada setiap soal dengan taraf signifikansi r tabel yaitu 0.273 dengan taraf 0.05. Oleh karena itu, dari 5 soal yang peneliti uji validitas untuk poin karakteristik pekerjaan semuanya dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Data Penelitian Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Saya termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup yang saya jalani	0.570	0.273	Valid
2.	Saya berniat agar dapat perlindungan baik secara aman dan kenyamanan	0.682	0.273	Valid

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
3.	Saya nyaman dengan pekerjaan saat ini	0.538	0.273	Valid
4.	Saya merasa dihargai ditempat saya bekerja	0.623	0.273	Valid
5.	Saya diberikan kesempatan untuk menunjukkan cara kerja yang menurut saya tepat	0.541	0.273	Valid

Sumber : Data Yang Diolah Dari SPSS 17, 2022

Berdasarkan hasil dapat peneliti jelaskan bahwa jumlah responden yaitu 52 orang. Dalam hal ini dapat dilihat pada setiap soal dengan taraf signifikansi r tabel yaitu 0.273 dengan taraf 0.05. Oleh karena itu, dari 5 soal yang peneliti uji validitas untuk poin motivasi semuanya dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Data Penelitian Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Saya selalu mengutamakan kualitas dalam bekerja	0.360	0.273	Valid
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang tinggi	0.550	0.273	Valid
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.494	0.273	Valid
4.	Saat dilakukan pengawasan saya selalu dapat bekerja lebih baik	0.652	0.273	Valid
5.	Saya merasa dapat bekerja lebih baik karena hubungan antar rekan kerja bagus	0.577	0.273	Valid

Sumber : Data Yang Diolah Dari SPSS 17, 2022

Berdasarkan hasil dapat peneliti jelaskan bahwa jumlah responden yaitu 52 orang. Dalam hal ini dapat dilihat pada setiap soal dengan taraf signifikansi r tabel yaitu 0.273 dengan taraf 0.05. Oleh karena itu, dari 5 soal yang peneliti uji validitas untuk poin kinerja semuanya dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Data Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Saya memiliki kesempatan yang besar untuk mengejar karir	0.576	0.273	Valid
2.	Keamanan ditempat kerja selalu dapat dijaga oleh seluruh pegawai	0.491	0.273	Valid
3.	Gaji yang didapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	0.472	0.273	Valid
4.	Bidang pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan kemampuan saya	0.492	0.273	Valid
5.	Beban kerja yang diberikan dapat saya atasi dengan baik	0.487	0.273	Valid
6	Bidang pekerjaan yang saya jalani memiliki nilai sosial yang tinggi	0.528	0.273	Valid

Sumber : Data Yang Diolah Dari SPSS 17, 2022

Berdasarkan hasil dapat peneliti jelaskan bahwa jumlah responden yaitu 52 orang. Dalam hal ini dapat dilihat pada setiap soal dengan taraf signifikansi r tabel yaitu 0.273 dengan taraf 0.05. Oleh karena itu, dari 6 soal yang peneliti uji validitas untuk poin kepuasan kerja semuanya dinyatakan valid.

4.1.6.2 Uji Reliabilitas

Dalam suatu penelitian, uji reliabilitas dilakukan karena keterdalaman instrumen yang berkaitan dengan pernyataan konssten atau stabil dari waktu ke waktu dan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas.

Tabel 4.8:
Hasil Uji Reliabilitas Data Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Standar	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X1)	0,786	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,842	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,644	0,60	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,675	0,60	Reliabel

Sumber : Data Yang Diolah Dari SPSS 20, 2022

Dari tabel di atas untuk poin kepuasan kerja dapat diinterpretasikan bahwa jika nilai *crobach alfa* > 0.6 maka dinyatakan reliabel. Jadi dari hasil di atas menggambarkan bahwa item soal dinyatakan reliabel dan bisa digunakan untuk penelitian.

4.1.7 Analisis Statistik Inferensial

Analisis Statistik Inferensial bertujuan untuk menguji apakah data dan sampel yang ada sudah cukup kuat untuk menggambarkan populasinya dan mengukur derajat asosiasi antar variabel.

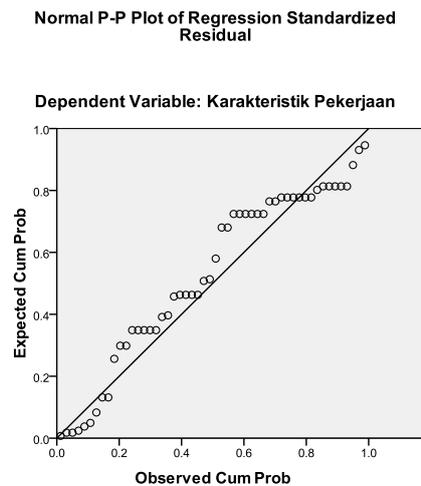
4.1.8 Hasil Pengujian Substruktur I

1. Hasil Uji Asumsi Klasik Substruktur I

a. Hasil Uji Normalitas

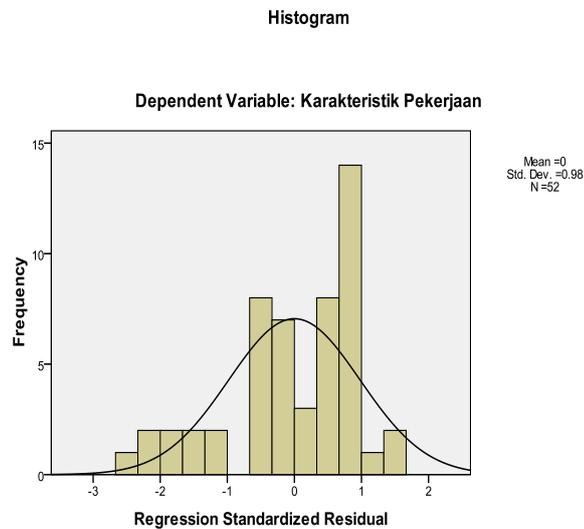
Uji Normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode yang digunakan yaitu metode grafik dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik. *Normal P-Plot or Regression*.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas P-Plot Substruktur I



Sumber: Data Yang Diolah SPSS 20, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan grafik Normal P-Plot pada gambar di atas diketahui bahwa titik yang menyebar hampir mengikuti garis lurus. Apabila titik-titik yang menyebar hampir mengikuti garis lurus, maka dapat dikatakan bahwa *residual* telah terdistribusi normal atau data-data yang tersebar telah memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Data Yang Diolah SPSS 20, 2022 (Data Diolah)

Gambar 4.5 Grafik Histogram Substruktur I

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat bahwa menyebar secaramerata ke kiri dan ke kanan.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi signifikan antara variabel bebasnya. Jika terdapat gejala multikolinearitas relatif sempurna, maka penafsiran lewat kuadrat terkecil menjadi tak tertentu dan variansi serta standar deviasinya menjadi tak terdefiniskan. Hal tersebut menyebabkan meningkatnya penyimpangan mengenai ketepatan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Dari hasil analisis hipotesis diperoleh nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:

Tabel 4.9: Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur I

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik Pekerjaan	.971	1.030
	Motivasi	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

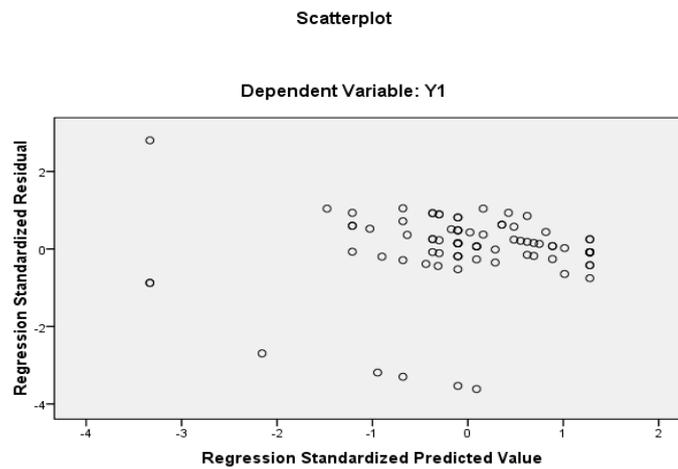
Sumber: Data Yang Diolah 20, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri dari karakteristik pekerjaan dan motivasi lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *tolerance*-nya mendekati 1. Dengan demikian persamaan substruktur I Analisis Path terbebas dari asumsi multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model jalur terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dengan pengujian menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur I



Sumber: Data Yang Diolah SPSS 20, 2022

Berdasarkan Gambar 4.2 memperlihatkan bahwa sebagian besar titik menyebar diseperti titik nol sumbu Y. Hal ini berarti bahwa persamaan substruktur I analisis Path terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari data yang terdistribusi normal.

2. Model Analisis Jalur (Path Diagram) Substruktur I

Hipotesis menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X1), Motivasi (X2), berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1) pada pegawai Puskesmas Lokop. Berikut ini Tabel 4.10 hasil perhitungan uji koefisien jalur masing-masing variabel:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Jalur Substruktur I

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.324	3.765		4.220	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.330	.121	.221	2.876	.025
	Motivasi	.246	.117	.116	1.735	.035

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data Yang Diolah SPSS 20, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.15, maka persamaan Analisis Jalur untuk persamaan substruktur I dalam penelitian adalah:

$$Y_1 = 0,221 Y_{1X1} + 0,116 Y_{1X2} + \epsilon_1$$

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji koefisien determinasi R:

Tabel 4.16
Koefisien Determinasi Substruktur I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.345	.311	1.426

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.16 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,311 atau 31,1% yang menunjukkan kemampuan variabel karakteristik pekerjaan dan motivasi dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja sebesar 31,1%, sedangkan sisanya sebesar 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

a. Pengujian Hipotesis Nilai Probabilitas (P-Value) Substruktur I

Hasil pengujian hipotesis nilai probabilitas (p-value) dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji Nilai Probabilitas (*P-Value*) Substruktur I
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.324	3.765		4.220	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.330	.121	.221	2.876	.025
	Motivasi	.246	.117	.116	1.735	.035

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data Yang Diolah SPSS 20, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.17 ditunjukkan sebagai berikut:

1. Nilai signifikan untuk karakteristik pekerjaan sebesar $0,025 < \alpha 0,05$, variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.
2. Nilai signifikan untuk motivasi sebesar $0,035 < \alpha 0,05$, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.

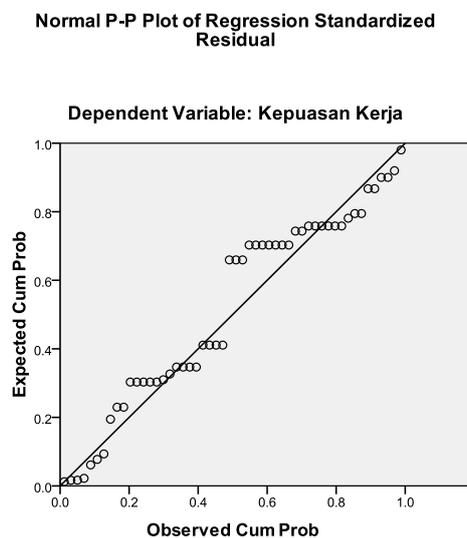
4.1.9 Hasil Pengujian Substruktur II

1. Pengujian Asumsi Klasik Substruktur II

a. Hasil Uji Normalitas

Model jalur yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan uji normality plot dengan melihat grafik P-Plot. Dasar pengambilan keputusan yakni jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model jalur memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, tampilan grafik Histogram juga memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan. Hasil uji normalitas yang dilakukan ditunjukkan oleh gambar berikut:

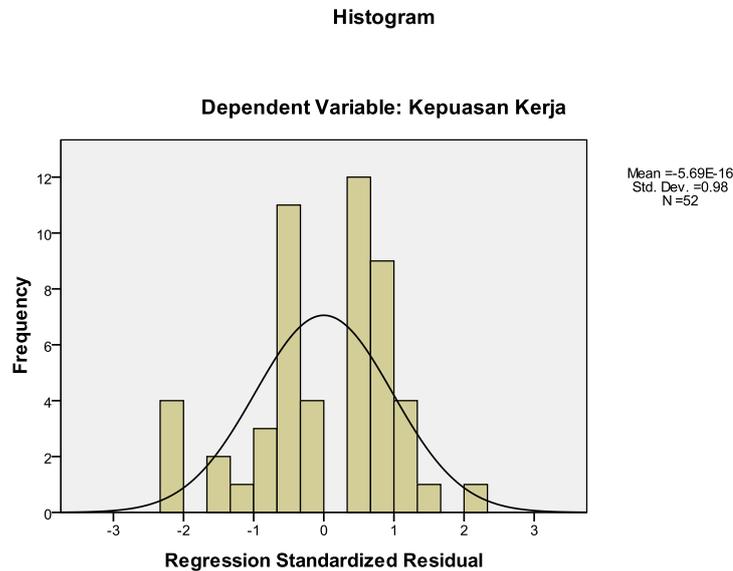
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas P-Plot Substruktur II



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata di sepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.4 Grafik Histogram Substruktur II



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Gambar 4.4 terlihat bahwa menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi di mana terjadi korelasi signifikan antara variabel bebasnya. Jika terdapat gejala multikolinearitas relatif sempurna, maka penafsiran lewat kuadrat terkecil menjadi tak tertentu dan variansi serta standar deviasinya menjadi tak terdefiniskan. Hal tersebut menyebabkan meningkatnya penyimpangan mengenai ketepatan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Dari hasil analisis hipotesis diperoleh *nilai tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinearitas Substruktur II

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Karakteristik Pekerjaan	.078	1.519
Motivasi	.062	1.604
Kepuasan Kerja	.062	1.604

a. Dependent Variable: Kinerja

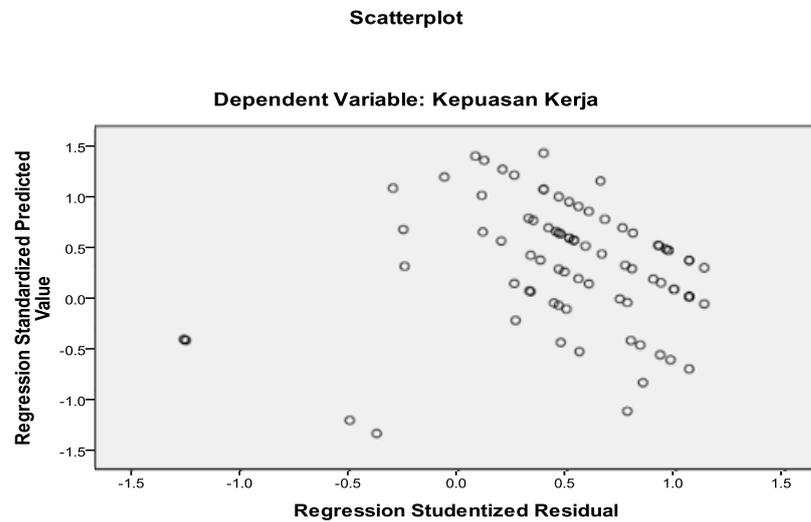
Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri dari motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$), sedangkan nilai *tolerance*-nya mendekati 1. Dengan demikian persamaan substruktur II Analisis Path terbebas dari asumsi multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model jalur terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dengan pengujian menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.5
Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktur II



Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Gambar 4.7 memperlihatkan bahwa sebagian besar titik menyebar diseperti titik nol sumbu Y. Hal ini berarti bahwa persamaan substruktur II analisis Path terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari data yang terdistribusi normal.

3. Model Analisis Jalur (Path Diagram) Substruktur II

Hipotesis menyatakan bahwa Karakteristik Pekerjaan (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) pada pegawai Puskesmas Lokop. Berikut ini Tabel 4.14 hasil perhitungan uji koefisien jalur masing-masing variabel:

Tabel 4.19
Uji Nilai Probabilitas (*P-Value*) Substruktur II

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.520	4.691		4.361	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.430	.360	.396	3.870	.028
	Motivasi	.521	.453	.450	2.150	.042
	Kepuasan Kerja	.476	.320	.411	1.375	.038

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.14, maka persamaan Analisis Jalur untuk hipotesis dalam penelitian adalah:

$$Y_2 = 0,396 Y_{2X1} + 0,450 Y_{2X2} + 0,411 Y_{2Y1} + \epsilon_2$$

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah dengan menggunakan uji koefisien determinasi berikut:

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.961	.941	3.147

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Dari Tabel 4.15 terlihat bahwa nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,941 atau 94,1% yang menunjukkan kemampuan variabel karakteristik pekerjaan, motivasi dan Kepuasan Kerja dalam menjelaskan variasi

yang terjadi pada kinerja pegawai 94,1%, sedangkan sisanya sebesar 5,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Hasil Uji Hipotesis Nilai Probabilitas (P-Value) Substruktur II

Hasil pengujian hipotesis nilai probabilitas (p-value) dapat dilihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.20
Uji Nilai Probabilitas (*P-Value*) Substruktur II

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.520	4.691		4.361	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.430	.360	.396	3.870	.028
	Motivasi	.521	.453	.450	2.150	.042
	Kepuasan Kerja	.476	.320	.411	1.375	.038

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 4.20 ditunjukkan sebagai berikut:

1. Nilai signifikan untuk karakteristik pekerjaan sebesar $0,028 < \alpha 0,05$, variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.
2. Nilai signifikan untuk motivasi sebesar $0,042 < \alpha 0,05$, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.
3. Nilai signifikan untuk kepuasan kerja sebesar $0,038 < \alpha 0,05$, variabel kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan demikian maka hipotesis diterima.

4.1.10 Hasil Pengujian Model Struktural

Pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1).

$$X1 \text{ terhadap } Y1 = 0,221$$

- b. Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1)

$$X2 \text{ terhadap } Y1 = 0,116$$

- c. Pengaruh variabel karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja (Y2).

$$X1 \text{ terhadap } Y2 = 0,396$$

- d. Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y2).

$$X2 \text{ terhadap } Y2 = 0,450$$

- e. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2).

$$Y1 \text{ terhadap } Y2 = 0,2411$$

2. Pengaruh tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung digunakan formula sebagai berikut:

- a. Pengaruh karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui kepuasan kerja(Y1).

$$X1 \text{ melalui } Y1 \text{ terhadap } Y2 = 0,221 \times 0,411 = 0,0908$$

- b. Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui kepuasan kerja(Y1).

$$X2 \text{ melalui } Y1 \text{ terhadap } Y2 = 0,116 \times 0,411 = 0,0682$$

3. Pengaruh total (*Total effect*)

Untuk menghitung pengaruh total digunakan formula sebagai berikut:

- a. Total pengaruh karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1).

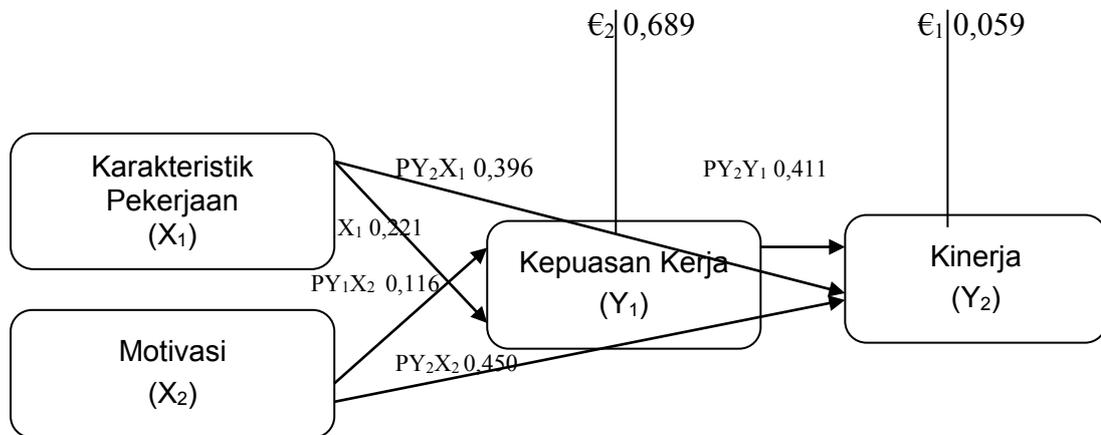
$$X1 \text{ melalui } Y1 \text{ terhadap } Y2 = 0,221 + 0,411 = 0,632$$

- b. Total pengaruh karakteristik pekerjaan (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1).

$$X2 \text{ melalui } Y1 \text{ terhadap } Y2 = 0,116 + 0,411 = 0,527$$

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat digambarkan diagram jalur pada Gambar 4.8 sebagai berikut:

Gambar 4.6 Diagram Jalur



Substruktur I:

$$Y_1 = 0,221 Y_1X_1 + 0,116 Y_1X_2 + \epsilon_1$$

Substruktur II:

$$Y_2 = 0,396 Y_2X_1 + 0,450 Y_2X_2 + 0,411 Y_2Y_1 + \epsilon_2$$

Besarnya nilai *error* pada masing-masing pengaruh variabel independen terhadap dependen di dapat melalui perhitungan sebagai berikut:

$$Pe_1 = 1 - 0,311 = 0,689$$

$$Pe_2 = 1 - 0,941 = 0,059$$

Dalam teori *trimming* pengujian validitas model riset diamati melalui perhitungan koefisien determinasi total sebagai berikut:

$$Rm^2 = 1 - (0,689^2) (0,059^2)$$

$$= 1 - (0,474) (0,003)$$

$$= 1 - 0,001$$

$$= 0,999$$

$$= 99,9\%$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,999 menunjukkan bahwa 99,9% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 0,1% dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model. Angka koefisien pada model ini relatif besar sehingga layak dilakukan interpretasi lebih lanjut. Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung karakteristik pekerjaan, motivasi, kinerja dan kepuasan kerja yang terdiri dari:

1. Karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,221
2. Motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,116
3. Karakteristik Pekerjaan terhadap kinerja sebesar 0,396
4. Motivasi terhadap kinerja sebesar 0,450
5. Kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,411

Sementara pengaruh tidak langsung melalui inovasi produk terhadap kinerja pemasaran yaitu untuk variabel:

1. Karakteristik pekerjaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,0908
2. Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 0,0682

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Secara Langsung terhadap Kepuasan Kerja.

Pernyataan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Besaran pengaruh langsung karakteristik pekerjaan

terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,221. Nilai signifikan untuk karakteristik pekerjaan sebesar $0,025 < \alpha 0,05$, hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dihasilkan.

Puskesmas lokop mengorganisasikan karakteristik pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan kerja oleh para pegawai. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan para pegawai memudahkan mereka untuk menciptakan ide atau inovasi baru dalam mewujudkan kemajuan Puskesmas sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat juga lebih optimal. Pegawai yang berkompeten akan selalu memiliki tanggungjawab dan menunjukkan sikap keprofesionalan dalam bekerja, sehingga mutu dan kualitas puskesmas dapat terlaksana dengan baik.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat yang ada pada diri pegawai yang meliputi tanggung jawab, tugas yang diemban, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Suatu pekerjaan akan memberi kepuasan tersendiri jika suatu pekerjaan itu disenangi dan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tersebut. Maka dari itu, suatu pekerjaan akan sulit untuk dicapai dengan optimal jika pegawai yang diberi tanggungjawab tidak memiliki kompeten dalam suatu pekerjaan tersebut.

4.2.2 Pengaruh Motivasi Secara Langsung terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua menyatakan bahwa variabel motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Besaran pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,116. Nilai signifikan

yang diperoleh sebesar $0,035 < \alpha 0,05$, hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dihasilkan.

Motivasi yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi sangat perlu ditanamkan pegawai demi tercapainya hasil kerja yang maksimal. Jika pegawai tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka akan sulit mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran pegawai sangat penting untuk dilibatkan pada setiap kegiatan. Untuk menggerakkan pegawai agar sesuai dengan yang dikehendaki puskesmas, maka pegawai yang bekerja dalam organisasi harus memiliki motivasi dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan ungkapan Mangkunegara (2013) bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deewar Mahesa, Iga Arnanda, dan Ni Kadek Eni Juniari yang menunjukkan variabel motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian oleh Endang Purnomowati, Muhammad Nafi dan Sri Aprianti Tarigan yang menunjukkan hasil variabel motivasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.2.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai

Pernyataan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,396. Nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,028 < \alpha 0,05$, hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan yang dilakukan puskesmas Lokop maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Suatu lembaga puskesmas perlu mempertimbangkan karakteristik pekerjaan yang harus diselesaikan oleh para pegawai. Hal ini bertujuan agar memiliki pegawai yang berkualitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kemampuan seorang pegawai juga harus dipertimbangkan secara detail guna memperlancar tujuan yang ingin dicapai. Seorang pegawai harus memiliki tanggungjawab dan rasa keprofesionalan dalam bekerja serta adanya kemampuan, usaha dan kerja keras dalam diri jika ingin suatu pekerjaan dapat terlaksana dengan maksimal.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mujiatun et al., 2019) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmiati yang menunjukkan hasil karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.4 Pengaruh Motivasi Secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh langsung orientasi pembelajaran terhadap kinerja pemasaran adalah sebesar 0,450. Nilai signifikan untuk harga sebesar $0,042 < \alpha 0,05$, hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

Motivasi sebagai daya pendorong bagi pegawai untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan gilang yang menunjukkan hasil bahwa secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Mulyani menunjukkan hasil bahwa secara langsung tidak berpengaruh \ signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Langsung terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kelima menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besaran pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,411. Nilai signifikan untuk kepuasan kerja sebesar $0,38 < \alpha < 0,05$, hasil penelitian menunjukkan hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima maka akan semakin meningkat kinerja pegawai Puskesmas.

Kepuasan kerja berkaitan erat dengan sikap yang ditunjukkan pegawai terhadap berbagai faktor yang dikerjakan, seperti: situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, gaji, dan sikap kepemimpinan, serta faktor lain. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Masing-masing pegawai mempunyai tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan pegawai maka semakin tinggi tingkat kepuasannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh I Wayan Juniantara bahwa variabel kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Suwardi dan Joko Utomo menunjukkan variabel kepuasan kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.6 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Secara tidak Langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis keenam menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Secara tidak langsung karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Besaran pengaruh tidak langsung karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,0908. Nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,330 < \alpha 0,05$, dengan demikian maka hipotesis diterima. Semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja dan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Karakteristik pekerjaan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kepuasan kerja. Jika terdapat kesamaan antara nilai maupun keinginan seorang pegawai dengan dimensi karakteristik pekerjaan yang ada dalam perusahaan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang dilihat dari kinerja dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Maka dari itu, seorang pegawai harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya agar tercapainya kepuasan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tivani, dan Oktafiah, yang menyatakan karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan.

4.2.7 Pengaruh Motivasi Secara tidak Langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis ketujuh menyatakan bahwa variabel motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Besaran pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,0682. Nilai signifikan untuk motivasi sebesar $0,028 < \alpha 0,05$, dengan demikian maka hipotesis diterima. Artinya, Semakin tinggi motivasi yang diberikan dalam menghasilkan kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Dampaknya adalah terwujudnya kinerja yang *superior* melalui kegiatan-kegiatan yang berkualitas.

Motivasi sebagai suatu proses mempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2010). Motivasi yang diberikan kepada para pegawai untuk melakukan suatu tindakan sesuai dengan kemampuannya. Jika seorang pegawai telah dimotivasi maka mereka akan semangat dalam bekerja. Motivasi dalam dunia pekerjaan sangat memungkinkan untuk mengembangkan potensi seseorang dalam memberikan inovasi yang berkualitas sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas sesuai dengan kebutuhan suatu lembaga.

4.2.8 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja.

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Dari hasil perhitungan menunjukkan pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja

pegawai. Karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh langsung terbesar kepuasan kerja. Tingkat selanjutnya motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh langsung terbesar terhadap kepuasan kerja. Tingkat selanjutnya motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian dapat kita lihat bahwa nilai koefisien variabel secara langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien secara tidak langsung. Dengan demikian variabel karakteristik pekerjaan, motivasi dan kepuasan kerja lebih besar pengaruhnya secara langsung terhadap kinerja pegawai, dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung.

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Dari hasil perhitungan menunjukkan pengaruh karakteristik pekerjaan, motivasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan memberikan efek tidak langsung terbesar terhadap kinerja pegawai. Tingkat selanjutnya motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Atau dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel yang memediasi antara karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Lokop.

3. Pengaruh Total (*Total Direct*)

Dari hasil perhitungan menunjukkan pengaruh karakteristik pekerjaan dan motivasi secara total berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan memberikan pengaruh total terbesar terhadap kinerja pegawai. Tingkat selanjutnya motivasi berpengaruh secara total terhadap

kinerja pegawai. Sarwono, untuk menghitung pengaruh total diperoleh dari hasil perhitungan penjumlahan pengaruh langsung dengan hasil perhitungan pengaruh tidak langsung. Artinya, menunjukkan besar pengaruh total karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop. Dengan demikian faktor karakteristik pekerjaan merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Lokop.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada Puskesmas Lokop.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dilakukan puskesmas Lokop maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat karakteristik pekerjaan yang dilakukan puskesmas Lokop maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.
4. Hasil pengujian hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka

hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dilakukan puskesmas Lokop maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

5. Hasil pengujian hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang didapat dari pegawai puskesmas maka akan semakin meningkat kinerja pegawai
6. Hasil pengujian hipotesis keenam menyatakan bahwa variabel karakteristik pekerjaan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka akan semakin baik kepuasan kerja dan akan meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Lokop.
7. Hasil pengujian hipotesis ketujuh menyatakan bahwa variabel motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi yang dilakukan puskesmas dalam mengupayakan kepuasan kerja maka akan meningkat kinerja pegawai di Puskesmas Lokop.

B. Saran

Adapun saran yang dapat peneliti jabarkan yaitu:

1. Para Pekerja seharusnya memiliki kemampuan diberbagai bidang agar pekerjaan yang diberikan lebih bervariasi dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Kinerja para pekerja harusnya lebih disesuaikan dengan standar yang diberikan agar tujuan dari suatu lembaga dapat berjalan dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mushtafa. *Terjemahan Tafsir Al-Maraghi*. Semarang: Karya Thoha Putra, 1993.
- Ananda. *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 58, No 1, 2018.
- Juliandi, Azuar Irfan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013.
- Badriyah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Darmawan, Deni. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, Jakarta, 2013.
- Juanim, 2004. *Analisis Jalur dalam Riset Pemasaran Teknik Pengolahan Data: SPSS & LISREL*. Bandung: Universitas Pasundan, 2004.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Multitama. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Jakarta: Zikrul Hakim, 2006.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Abadi, 2011.
- Rizai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.

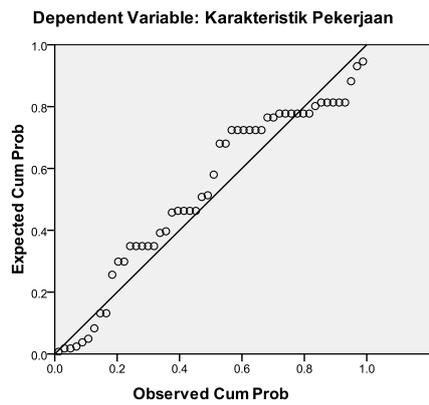
- Simanjuntak, Payaman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prisma, 2010.
- Stoner, James A.F. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, Jakarta, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sunyoto, Danang. *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2009.
- Timothy A, Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Lampiran

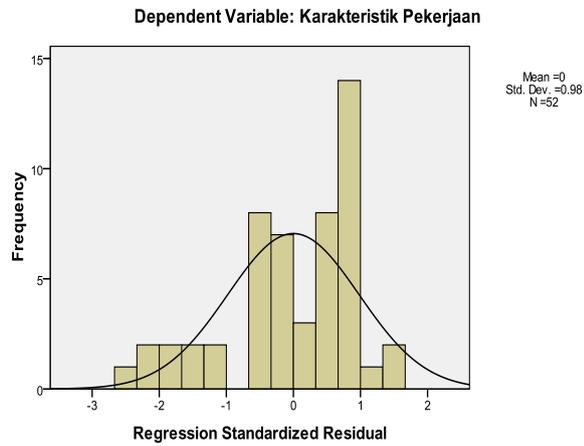
1. Hasil Uji Asumsi Klasik Substruktur I

a. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



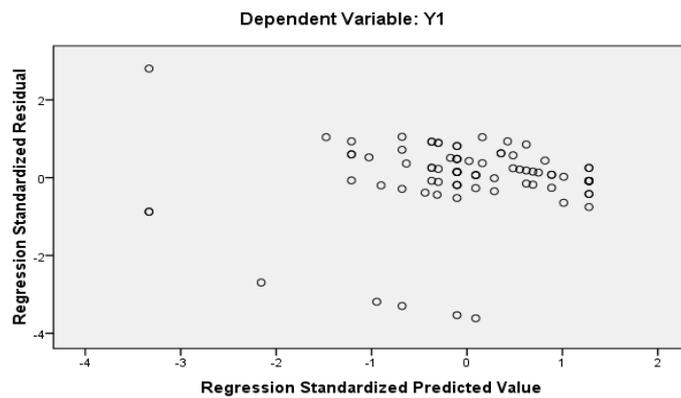
b. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik Pekerjaan	.971	1.030
	Motivasi	.971	1.030

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

c. Hasil Uji Heteroskedasitas

Scatterplot



2. Model Analisis Jalur (Path Diagram) Substruktur I

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.324	3.765		4.220	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.330	.121	.221	2.876	.025
	Motivasi	.246	.117	.116	1.735	.035

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Koefisien Determinasi Substruktur I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.345	.311	1.426

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

a. Pengujian Hipotesis Nilai Probabilitas (P-Value) Substruktur I

Coefficients

Coefficients^a

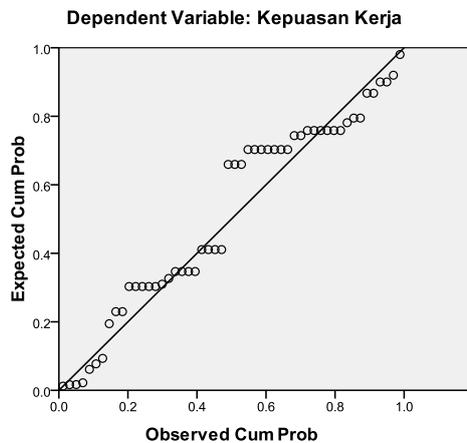
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.324	3.765		4.220	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.330	.121	.221	2.876	.025
	Motivasi	.246	.117	.116	1.735	.035

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

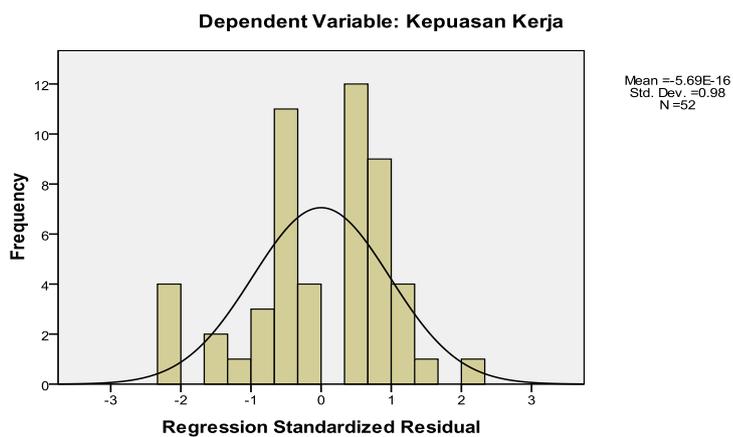
3. Pengujian Asumsi Klasik Substruktur II

a. Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



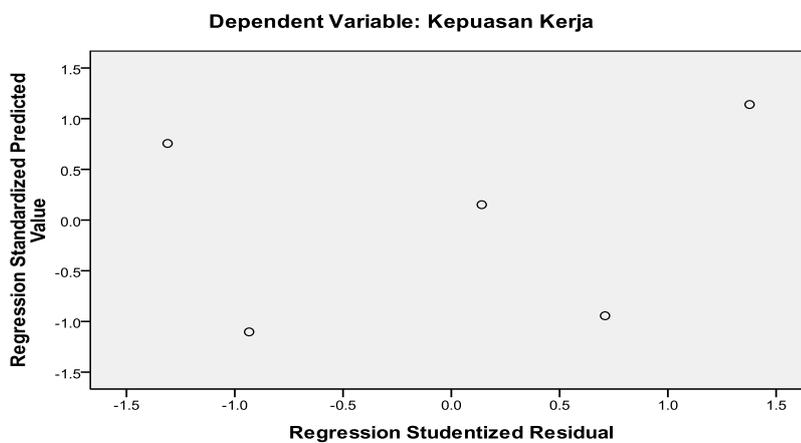
b. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Karakteristik Pekerjaan	.078	1.519
	Motivasi	.062	1.604
	Kepuasan Kerja	.062	1.604

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Hasil Uji Heteroskedasitas

Scatterplot



4. Model Analisis Jalur (Path Diagram) Substruktur II

Uji Nilai Probabilitas (*P-Value*) Substruktur II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.520	4.691		4.361	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.430	.360	.396	3.870	.028
	Motivasi	.521	.453	.450	2.150	.042
	Kepuasan Kerja	.476	.320	.411	1.375	.038

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.961	.941	3.147

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Motivasi

a. Pengujian Hipotesis Nilai Probabilitas (*P-Value*) Substruktur II

b. Uji Nilai Probabilitas (*P-Value*) Substruktur II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.520	4.691		4.361	.000
	Karakteristik Pekerjaan	.430	.360	.396	3.870	.028
	Motivasi	.521	.453	.450	2.150	.042
	Kepuasan Kerja	.476	.320	.411	1.375	.038

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 1: KUESIONER

Responden yang terhormat,

Pertama-tama, saya sangat berterima kasih atas waktu yang Anda berikan untuk menjawab kuesioner ini. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Lokop)”.

Saya sangat mengharapkan kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner yang telah saya sediakan. Setiap jawaban yang Anda berikan kepada saya merupakan informasi yang sangat berharga bagi penelitian saya. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Keterangan Pengisian:

IDENTITAS RESPONDEN

A. Jenis Kelamin

- Laki-laki
- Perempuan

B. Usia

- 25-40 Tahun
- 41 s/d 50 Tahun
- 51-60 Tahun

C. Tingkat Pendidikan

- SMA
- D-3
- S-1
- S-2

D. Masa Kerja

- 1-10 tahun
- 11-20 tahun
- > 20 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

Berilah tanda (√) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda.

Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 (satu) jawaban.

KETERANGAN SKOR PENILAIAN

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Karakteristik Pekerjaan (X1)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Keragaman Keterampilan (X1.1)					
1. Saya mampu melakukan berbagai macam tugas yang menggunakan keterampilan dan kemampuan yang berbeda.					
Identifikasi Tugas (X1.2)					
2. Pekerjaan saya selalu membutuhkan penyelesaian dan mengidentifikasi seluruh proses pekerjaan.					
Arti Tugas (X1.3)					
3. Saya menganggap tugas yang diberikan sebagai tanggung jawab yang harus dikerjakan dengan baik.					
Otonomi (X1.4)					
4. Pekerjaan saya diberikan kebebasan					

disesuaikan dengan prosedur yang ada.					
Umpan Balik (X1.5)					
5. Saya mendapatkan informasi yang jelas mengenai keefektifan kerja dalam melaksanakan aktivitas.					

Motivasi (X2)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis (X2.1)					
1. Saya termotivasi bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup yang saya jalani.					
Kebutuhan Rasa Aman (X2.2)					
2. Saya berniat agar dapat perlindungan baik secara aman dan kenyamanan.					
Kebutuhan untuk Merasa Memiliki (X2.3)					
3. Saya nyaman dengan pekerjaan saat ini.					
Kebutuhan Akan Harga Diri (X2.4)					
4. Saya merasa dihargai di tempat Anda bekerja.					
Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri (X2.5)					
5. Saya diberikan kesempatan untuk menunjukkan cara kerja yang menurut saya tepat.					

Kinerja (Y1)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas (Y1.1)					
1. Saya selalu mengutamakan kualitas dalam bekerja.					
Kuantitas (Y1.2)					
2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang tinggi.					
Waktu (Y1.3)					
3. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
Pengawasan (Y1.4)					
4. Saat dilakukan pengawasan, saya selalu dapat bekerja lebih baik.					

Hubungan Antar Karyawan (Y1.5)					
5. Saya merasa dapat bekerja lebih baik karena hubungan antar rekan kerja bagus.					

Kepuasan Kerja (Y2)

Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kesempatan Untuk Maju (Y2.1)					
1. Saya memiliki kesempatan yang besar untuk mengejar karir.					
Keamanan Kerja (Y2.2)					
2. Keamanan di tempat kerja selalu dapat dijaga oleh seluruh pegawai.					
Gaji (Y2.3)					
3. Gaji yang didapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
Faktor Instrinsik Dari Pekerjaan (Y2.4)					
4. Bidang pekerjaan yang saya jalani sesuai dengan kemampuan saya.					
Kondisi Kerja (Y2.5)					
5. Beban kerja yang diberikan dapat saya atasi dengan baik.					
Aspek Sosial dalam Pekerjaan (Y2.6)					
6. Bidang pekerjaan yang saya jalani memiliki nilai sosial yang tinggi.					

Lampiran.Jawaban kuesioner

KARAKTERISTIK PEKERJAAN(X1)

No	Skor Untuk Butir					Total Skor
	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	
1	3	4	5	2	5	19
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	5	5	5	23
4	5	5	5	5	4	24
5	4	4	4	3	3	18
6	5	5	5	5	5	25
7	3	4	5	5	5	22
8	5	5	5	5	4	24
9	4	5	5	5	5	24
10	5	5	5	4	5	24
11	3	4	5	2	5	19
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	5	5	5	23
14	5	5	5	5	4	24
15	4	4	4	3	3	18
16	5	5	5	5	5	25
17	3	4	5	5	5	22
18	5	5	5	5	4	24
19	4	5	5	5	5	24
20	5	5	5	4	5	24
21	3	4	5	2	5	19
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	5	5	5	23
24	5	5	5	5	4	24
25	4	4	4	3	3	18
26	5	5	5	5	5	25
27	3	4	5	5	5	22
28	5	5	5	5	4	24
29	4	5	5	5	5	24
30	5	5	5	4	5	24
31	3	4	5	2	5	19
32	5	5	5	5	5	25
33	4	4	5	5	5	23
34	5	5	5	5	4	24
35	4	4	4	3	3	18
36	5	5	5	5	5	25
37	3	4	5	5	5	22
38	5	5	5	5	4	24
39	4	5	5	5	5	24
40	5	5	5	4	5	24
41	3	4	5	2	5	19
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	5	5	5	23
44	5	5	5	5	4	24
45	4	4	4	3	3	18
46	5	5	5	5	5	25
47	3	4	5	5	5	22
48	5	5	5	5	4	24
49	4	5	5	5	5	24
50	5	5	5	4	5	24
51	3	4	5	2	5	19
52	5	5	5	5	5	25

MOITIVASI(X2)

No	Skor Untuk Butir					Total Skor
	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	
1	4	5	5	5	5	24
2	5	5	5	4	5	24
3	3	4	5	2	5	19
4	5	5	5	5	5	25
5	4	4	5	5	5	23
6	5	5	5	5	4	24
7	4	4	4	3	3	18
8	5	5	5	5	5	25
9	3	4	5	5	5	22
10	5	5	5	5	4	24
11	4	5	5	5	5	24
12	5	5	5	4	5	24
13	3	4	5	2	5	19
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	4	4	5	5	5	23
17	5	5	5	5	5	24
18	4	4	4	4	4	18
19	5	5	5	5	5	25
20	3	4	5	5	5	22
21	5	5	5	5	4	24
22	4	5	5	5	5	24
23	5	5	5	4	5	24
24	3	4	5	2	5	19
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	5	5	5	23
27	5	5	5	5	4	24
28	4	4	4	3	3	18
29	5	5	5	5	5	25
30	3	4	5	5	5	22
31	5	5	5	5	4	24
32	4	5	5	5	5	24
33	5	5	5	4	5	24
34	5	5	5	5	4	24
35	4	4	4	3	3	18
36	5	5	5	5	5	25
37	3	4	5	5	5	22
38	5	5	5	5	4	24
39	4	5	5	5	5	24
40	5	5	5	4	5	24
41	3	4	5	2	5	19
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	5	5	5	23
44	5	5	5	5	4	24
45	4	4	4	3	3	18
46	5	5	5	5	5	25
47	3	4	5	5	5	22
48	5	5	5	5	4	24
49	4	5	5	5	5	24
50	5	5	5	4	5	24
51	3	4	5	2	5	19
52	5	5	5	5	5	25

KEPUASANKERIA(Y1)

No	Skor Untuk Total						
	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	Butir 6	Total Skor
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	5	5	5	5	5	29
3	5	5	5	3	5	2	25
4	5	5	5	5	4	3	27
5	4	3	3	4	4	4	22
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	5	5	5	4	5	29
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	5	5	5	5	5	30
12	4	5	5	5	5	5	29
13	5	5	5	3	5	2	25
14	5	5	5	5	4	3	27
15	4	3	3	4	4	4	22
16	4	4	4	4	4	4	24
17	5	5	5	5	4	5	29
18	5	5	5	5	5	5	30
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	5	5	5	5	5	29
23	5	5	5	3	5	2	25
24	5	5	5	5	4	3	27
25	4	3	3	4	4	4	22
26	4	4	4	4	4	4	24
27	5	5	5	5	4	5	29
28	5	5	5	5	5	5	30
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	5	5	5	30
32	4	5	5	5	5	5	29
33	5	5	5	3	5	2	25
34	5	5	5	5	4	3	27
35	4	3	3	4	4	4	22
36	4	4	4	4	4	4	24
37	5	5	5	5	4	5	29
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	5	5	5	5	5	5	30
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	5	5	5	5	5	29
43	5	5	5	3	5	2	25
44	5	5	5	5	4	3	27
45	4	3	3	4	4	4	22
46	4	4	4	4	4	4	24
47	5	5	5	5	4	5	29
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	5	5	5	5	5	5	30
51	3	2	5	5	5	5	24
52	5	5	3	5	4	2	24

KINERIA(Y2)

No	Skor Untuk Butir					Skor Total
	Butir 1	Butir 2	Butir 3	Butir 4	Butir 5	
1	3	4	5	2	5	19
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	5	5	5	23
4	5	5	5	5	4	24
5	4	4	4	3	3	18
6	5	5	5	5	5	25
7	3	4	5	5	5	27
8	5	5	5	5	4	24
9	4	5	5	5	5	24
10	5	5	5	4	5	24
11	3	4	5	2	5	19
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	5	5	5	23
14	5	5	5	5	4	24
15	4	4	4	3	3	18
16	5	5	5	5	5	25
17	3	4	5	5	5	22
18	5	5	5	5	4	24
19	4	5	5	5	5	24
20	5	5	5	4	5	24
21	3	4	5	2	5	19
22	4	5	5	5	5	24
23	5	5	5	4	5	24
24	3	4	5	2	5	19
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	5	5	5	23
27	5	5	5	5	4	24
28	4	4	4	3	3	18
29	5	5	5	5	5	25
30	3	4	5	5	5	22
31	5	5	5	5	4	24
32	4	5	5	5	5	24
33	5	5	5	4	5	24
34	3	4	5	2	5	19
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25
37	4	4	5	5	5	23
38	5	5	5	5	4	24
39	4	4	4	3	3	18
40	5	5	5	5	5	25
41	3	4	5	5	5	22
42	5	5	5	5	4	24
43	5	5	5	4	5	24
44	3	4	5	2	5	19
45	5	5	5	5	4	24
46	4	5	5	5	5	24
47	5	5	5	4	5	24
48	3	4	5	2	5	19
49	5	5	5	5	5	25
50	4	4	5	5	5	23
51	5	5	5	5	4	24
52	4	4	4	3	3	18

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Irawati
2. Tempat/ Tanggal Lahir : Lokop, 20 Desember 1999
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
6. Status Perkawinan : Belum Menikah
7. Pekerjaan : Mahasiswa
8. Alamat : Desa Lokop, Dusun Umah Lanting,
Kec. Serbajadi, Kab. Aceh Timur

9. Nama Orang tua/wali
 - a. Ayah : Suardi
 - b. Ibu : Sinar Jaya
 - c. Alamat : Desa Lokop, Dusun Umah Lanting,
Kec. Serbajadi, Kab. Aceh Timur

10. Pekerjaan Orang Tua/Wali
 - a. Ayah : Petani
 - b. Ibu : Ibu Rumah tangga

11. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Negeri 1 Lokop
 - b. SMP : SMP Negeri 1 Lokop
 - c. SMA : SMK Negeri 1 Lokop
 - d. Perguruan Tinggi : IAIN Langsa

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Langsa, 22 Agustus 2022

Penulis

Irawati

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
NOMOR 458 TAHUN 2021
T E N T A N G
PENETAPAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PRODI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA;

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran Penyusunan Skripsi mahasiswa Prodi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa, maka dipandang perlu menunjuk Pembimbing Skripsi;
- b. Bahwa yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang perlu dan cakap serta memenuhi syarat untuk ditunjuk dalam tugas tersebut;
- c. Untuk maksud tersebut di atas, dipandang perlu ditetapkan dalam surat keputusan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 146 Tahun 2014 Tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Zawiyah Cot Kala Langsa Menjadi Institut Agama Islam Negeri Langsa;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 10 Tahun 2015 Tanggal 12 Februari 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Langsa;
6. Keputusan Menteri Agama RI Nomor B.II/3/17201, tanggal 24 April 2019, tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 140 Tahun 2019, tanggal 09 Mei 2019, tentang Pengangkatan Dekan dan Wakil Dekan pada Institut Agama Islam Negeri Langsa Masa Jabatan Tahun 2019-2023;
8. DIPA Nomor : 025.04.2.888040/2021, Tanggal 23 November 2020.
- Memperhatikan : Hasil Seminar Proposal Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam tanggal 26 Oktober 2021.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : Dr. Junaidi, M.Ed, MA sebagai Pembimbing I dan Zikriatul Ulya, S.E, M.Si sebagai Pembimbing II untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa atas nama Irawati, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) :4012018069, dengan Judul Skripsi : "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Lokop)".
- Ketentuan : a. Masa bimbingan Skripsi maksimal 1 (Satu) Tahun terhitung mulai tanggal Keputusan ini sampai dengan pendaftaran Sidang Munaqasyah Skripsi;
- b. Masa Bimbingan kurang dari 1 (Satu) Tahun apabila masa studi telah berakhir;
- c. Setiap Bimbingan harus mengisi Lembar Konsultasi yang tersedia;
- d. Penyelesaian Skripsi yang melewati masa studi berlaku ketentuan tersendiri;
- e. Masa Studi Program Strata Satu (S1) adalah 7 (Tujuh) Tahun;
- f. Kepada Pembimbing I dan Pembimbing II tidak diperkenankan untuk merubah judul skripsi yang telah ditetapkan dalam SK, kecuali melalui proses pembahasan ulang dan harus berkoordinasi dengan Ka. Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- g. Selama melaksanakan tugas ini kepada Pembimbing I dan Pembimbing II diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada Institut Agama Islam Negeri Langsa;
- h. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya.

Kutipan Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Langsa
Pada Tanggal : 23 November 2021 M
18 Rabiul Tsani 1443 H H

Dekan,

Iskandar

Tembusan :

1. Ketua Jurusan/Prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa;
2. Pembimbing I dan II;
3. Mahasiswa yang bersangkutan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Kampus IAIN Langsa, Jln. Meurandeh - Kota Langsa, Provinsi Aceh, Telp. 0641-22619/23129
Fax. 0641-425139 website : <http://www.febi.iainlangsa.ac.id> email : febi@iainlangsa.ac.id

Nomor : B-16/In.24/FEBI/PP.00.9/01/2022
Lampiran : -
Perihal : **Mohon Izin Untuk Penelitian Ilmiah**

Kepada Yth,
Kepala Puskesmas Lokop
Kabupaten Aceh Timur
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.,

Dengan hormat,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Langsa dengan ini memaklumkan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa kami
yang tersebut di bawah ini :

Nama : IRAWATI
Tempat / Tanggal Lahir : Lokop, 20 Desember 1999
Nomor Induk Mahasiswa : 4012018069
Jurusan : Perbankan Syariah

Bermaksud mengadakan penelitian di wilayah Bapak/Ibu, sehubungan dengan
penyusunan skripsi berjudul "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi
terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening
(Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas Lokop)".

Untuk kelancaran penelitian dimaksud kami mengharapkan kepada Bapak/ibu
berkenan memberikan bantuan sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang
berlaku, segala biaya penelitian dimaksud ditanggung yang bersangkutan.

Demikian harapan kami atas bantuan serta perhatian Bapak/ibu kami ucapkan
terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Langsa, 11 Januari 2022





PEMERINTAH KABUPATEN ACEH TIMUR
DINAS KESEHATAN
UPTD. PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT LOKOP
Jln. Lokop – Blang Kejeren No....Lokop Kode Pos 24461
Email : pkm.lokop@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 445 / 97 / 2022

Kepala UPTD. Puskesmas Lokop Kecamatan Serbajadi Kabupaten Aceh Timur menerangkan bahwa :

N a m a : IRAWATI
NIM : 4012018069
Program Studi : S1 Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja srbagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pegawai Puskesmas Lokop)

Benar yang namanya tersebut diatas telah melaksanakan **Pengambilan data awal Skripsi** pada UPTD. Puskesmas Lokop dengan judul skripsi **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja srbagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pegawai Puskesmas Lokop)”**

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Lokop, 28 Januari 2022

Mengetahui,

Kepala UPTD. Puskesmas Lokop



dr. AINU SOFIA

NIP. 197608062014122001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LANGSA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Meurandeh – Kota Langsa – Aceh, Telepon 0641) 22619 – 23129; Faksimili(0641) 425139;
Website: www.febi.iainlangsa.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B/637/In.24/LAB/PP.00.9.07/2022

Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri

Langsa menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : Irawati
NIM : 4012018069
PROGRAM STUDI : Perbankan Syariah
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (Studi Kasus pada Pegawai Puskesmas
Lokop)

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 35% pada naskah skripsi yang disusun. Surat Keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti sidang munaqasyah.

Langsa, 07 Juli 2022 ^{AP}
Kepala Laboratorium FEBI


Mastura, M.E.I

NIDN. 2013078701