

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BMT ARTHAAMANAH WILAYAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

Oleh:

Irma Islamiah

NIM: 20180730056

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BMT ARTHAAMANAH WILAYAH
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar
Sarjana S1 Strata Satu
pada Prodi Ekonomi Syariah
Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Oleh:

Irma Islamiah

NIM: 20180730056

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2022

NOTA DINAS

Lamp : 3 eks. Skripsi

Yogyakarta, 17 Juni 2022

Hal : Persetujuan

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Agama Islam

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah menerima dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Irma Islamiah

NIM : 20180730056

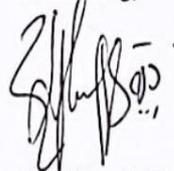
Judul : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BMT ARTHA AMANAH WILAYAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

Telah memenuhi syarat untuk diajukan pada ujian akhir tingkat sarjana pada Fakultas Agama Islam Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam Konsentrasi Komunikasi Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Bersama ini saya sampaikan naskah skripsi tersebut, dengan harapan dapat diterima dan segera dimunaqosyahkan.

Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Pembimbing,



Dyah Pikanthi Diwanti, SE., MM.

NIK.19800816201610 113 066

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : IRMA ISLAMIAH
NPM : 20180710056
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (PADA STUDI KASUS BMT
ARTHA AMANA DAERAH ISTIMEWA
YOGYAKARTA)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya di skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 17 Juni 2022

Yang membuat pernyataan



Irma Islamiah

MOTTO

ونبي السماء رزقكم وما نوعدون – نورب السماء والأرض إنه لحق ما أنكم تنظنون

“Di langit terdapat sebab rezekimu dan janji Tuhanmu. Maka demi Tuhan langit dan bumi, sungguh yang dijanjikan itu benar-benar akan terjadi tanpa dapat dipungkiri.” (ad-Dzariat: 22-23)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirrabil'alamin,

Pertama-tama tentunya Puji syukur saya ucapkan terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberi kemudahan, kelancaran, kesehatan, dan kekuatan kepada saya, segala proses dalam pembuatan skripsi ini tentunya selalu ada bantuan dari Allah SWT. Dengan atas izin dan Ridho-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan, untuk kedua orangtua saya Bapak H. Agus Salim dan Ibu Hj. Maria Ulfa yang selalu mendo'akan dan memberikan yang terbaik untuk saya. Terimakasih tak terhingga atas dukungannya baik moril maupun materiilnya. Juga terimakasih kepada adik-adik saya Fitrah Ramadhan, Fadly Aulia, Fadlan Mubarak, Fadhila Islamiah yang selalu mendoakan dan selalumemberi saya semangat juga dukungan yang tidak terhingga kepada saya. Kepadaseluruh keluarga besar H. Dolo yang telah memberikan dukungan dan semangat, dan kepada pihak lainnya yang tidak dapat saya sebutkan semuanya disini, tanpa mengurangi besarnya kontribusi kalian yang begitu besar bagi saya.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah alhamdulillahirobbil'alamiin segala puji bagi Allah dengan mengucap rasa syukur kepada-Nya yang selalu memberikan rahmat, hidayat dan nikmat sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul: **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BMT ARTHA AMANAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA).**

Yang disusun sebagai salah satu syarat akademis dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Ekonomi Syariah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, do'a serta daeri berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis hendak menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Ir Gunawan Budiyanto, M.P., IPM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syakir Jamaluddin, M.A selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Homaidi Hamid, M.Ag selaku Kepala Program Studi Ekonomi Syariah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

4. Ibu Dyah Pikanthi Diwanti SE., MM. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan banyak waktunya untuk memberikan saran, masukan, arahan, dan bimbingan yang sangat bermanfaat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta semua Staff Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dasar sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Keluarga besar TU FAI UMY yang telah membantu penulis dalam proses pengurusan administrasi selama perkuliahan.
7. Seluruh karyawan BMT ARTHA AMANAH YOGYAKARTA yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dalam penelitian skripsi ini.
8. Teman-teman Ekonomi Syariah B atas kebersamaan nya selama kuliah berlangsung dan turut andil memberi motivasi dan semangat dalam perkuliahan.
9. Sahabat seperjuangan yang selalu kebersamai dan membantu ketika penulis sedang membutuhkan bantuan yaitu Ainun, Puput, Risma, Marzuq, Sukma, Sinta, Be, Mute, Lutfi,
10. Sahabat penulis Boqot, Audita, Eka, Amaliah, Risha, Gista, Nadya, Nico, Lintar, Tesa,
11. Sahabat penulis Kekinian, Vidy, Dinda, Mega, Nanda, Caca, Wong, Elta, Andik, Yudi, Febri, Aji, Garda

12. Sahabat penulis pergaulan bebas jilid 2, Melisa, April, ani, tanti, ilham, andini, pani, geby.
13. Sahabat penulis sesama SMP Ananta, Desta, Ipeh, Jihan yang selalu menyemangati selama proses penyusunan skripsi ini.
14. Sepupu seangkatan Halimah, Caca, Kiki, Ica, dan Rusni yang selalu mendoakan dan menyemangati selama proses penyusunan skripsi ini.
- 15.
16. Sahabat sedari SD one and only Noor Indah yang selalu siap kapanpun membantu dan menemani kehidupan penulis dan selalu andil dalam penyusunan skripsi ini.

Yogyakarta, 13 Juli 2022

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Irma Islamiah', written over a light blue rectangular background.

Irma Islamiah

DAFTAR ISI

NOTA DINAS	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN KEASLIAN	Error! Bookmark not defined.
MOTTO	4
PERSEMBAHAN	5
KATA PENGANTAR	6
DAFTAR ISI	9
DAFTAR TABEL	11
DAFTAR GAMBAR	12
ABSTRAK	13
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI	9
A. Tinjauan Pustaka	9
B. Kerangka Teori	13
C. Kerangka Berpikir.....	32
D. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian	36
B. Lokasi dan subjek penelitian.....	36
C. Populasi dan Sampel	37
D. Teknik Pengumpulan Data.....	37
E. Jenis dan Sumber Data	38
F. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
G. Uji Kualitas Instrumen (Validitas-Reliabilitas)	40
H. Uji Asumsi Klasik.....	41
I. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penyebaran Kuisisioner	45

B.	Karakteristik Responden.....	46
C.	Hasil Uji Analisis Penelitian.....	48
D.	Uji Asumsi Klasik.....	53
E.	Uji Regresi Linear Berganda.....	55
F.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V PENUTUP.....		61
A.	Kesimpulan.....	61
B.	Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....		63
LAMPIRAN.....		68

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Hasil Penyebaran Kuisisioner	46
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel XI	49
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel XI	50
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	51
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4. 9 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4. 10 Hasil Uji Multikolineritas	54
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastistis.....	55
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	56
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 4. 14 Hasil Uji T	57
Tabel 4. 15 Uji F.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	32
---	----

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BMT ARTHA AMANAH DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA)**

Irma Islamiah

20180730056

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Artha Amanah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner yang didistribusikan kepada karyawan BMT Artha Amanah Yogyakarta. Sampel pada penelitian ini adalah 74 karyawan dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *motivasi, kepuasan, kinerja karyawan*

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION
ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A CASE ON BMT ARTHA
AMANAH IN SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA)**

Irma Islamiah

20180730056

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how motivation and job satisfaction influenced the performance of BMT Artha Amanah Yogyakarta employees. This study used quantitative research with data collection technique through the distribution of questionnaires distributed to employees of BMT Artha Amanah Yogyakarta. The sample in this study was 74 employees using the saturated sample method. The data analysis technique used was multiple linear regression. The results of the study showed that motivation had a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, motivation and job satisfaction simultaneously had a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: motivation, satisfaction, employee performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah salah satu hal penting bagi perusahaan sebagai motor penggerak dan pada dasarnya sumber daya manusia yang dapat menentukan kesejahteraan yang akan diperoleh oleh organisasi karena pada dasarnya prinsip mereka ialah membuat produk, menjaga mutu dan kemudian menjual kepada konsumen untuk mendapatkan uang yang akan diperuntukkan bagi kesejahteraan mereka sendiri dan organisasinya (Sajangbati, 2013). Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi sebuah organisasi karena sumber daya manusia inilah yang dapat menentukan keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memudahkan organisasi dalam mengelola kegiatannya atau aktivitasnya sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai sesuai yang diinginkan, oleh karena itu harus adanya upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas karena akan berdampak pada performa dan kemajuan organisasi.

Menurut (Leuhery, 2018) keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya maka dari itu peran sumber daya manusia dalam organisasi sangat memegang peranan penting karena hidup dan matinya suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusianya. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka akan semakin baik prestasi kerja yang dihasilkan.

Pada era sekarang pengembangan sumber daya manusia sangat penting dan krusial karena dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat pembentukan personal yang kualitasnya baik, kreatif, berinisiatif, mampu memecahkan masalah, memiliki wawasan yang luas keterampilan dan keahlian, sehingga dapat membuat kemampuan individu dalam bekerja sangat baik dan hal ini harus dimiliki oleh organisasi agar dapat terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan melahirkan kepuasan dalam setiap individunya maka hal ini akan berdampak pula terhadap kualitas dari sebuah organisasi tersebut. Menurut Snyder (1989) yang dalam (Pertiwi & Oka Suryadinata Gorda, 2019) Manusia merupakan sumber daya yang paling bernilai dan ilmu perilaku menyebabkan banyak teknik dan program yang dapat menuntun pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif.

Organisasi dalam hal mendapatkan kualitas kinerja yang baik maka harus memikirkan bagaimana cara agar karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut dapat memiliki semangat dalam bekerja. Oleh karena itu sebuah organisasi sangatlah perlu memperhatikan hal-hal yang dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan mendapatkan motivasi.

Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan (Dessy & Sanuddin, 2013). Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana namun dapat pula menjadi suatu masalah yang kompleks, karena motivasi berfungsi untuk mengukur apakah karyawan mempunyai dorongan atau motivasi untuk mendukung tujuan akhir kinerjanya berdasarkan jobdesk/tupoksinya. Pada hakikatnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Untuk itu organisasi perlu

menciptakan suatu keadaan yang kondusif yang akan membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi.

Motivasi tidak hanya didapatkan dari organisasi namun juga harus adanya motivasi dari dalam diri setiap karyawan dan akan didukung oleh organisasinya. Maka dari itu adanya motivasi dari dalam dan dari luar atau lingkungan organisasi tersebut akan lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi. Jika motivasi menurun maka akan berpengaruh negatif terhadap ritme kerjanya, sebaliknya jika seorang karyawan mempunyai motivasi yang baik tentu kinerjanya akan baik pula. Inila yang disebut dengan linear dengan motivasi tinggi kinerja akan baik,sebaliknya jika motivasi menurun maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik. Menurut (Ompusunggu, 2021) Terdapat tiga elemen penting yang menjadi kunci dari motivasi kerja yaitu tujuan dari organisasi itu sendiri,upaya organisasi dalam membangun motivasi, dan pemenuhan kebutuhan terhadap karyawan. Jika seorang karyawan yang termotivasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena karyawan tersebut akan secara sukarela dalam bekerja dan tingkat kinerjanya akan maksimal. Pada penelitian (Syafei et al., 2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut didukung oleh penelitian (Marliani, 2016) dimana motivasi berperan besar terhadap karyawan dalam memberikan hasil kerja yang baik, sehingga motivasi bisa dikatakan berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Herzberg ada dua jenis faktor yang mendukung seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan,yaitu faktor ekstrinsik dan intrinsik. Faktor ekstrinsik memotivasi seseorang untuk keluar dari zona ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi

lingkungan, dan sebagainya, sedangkan faktor intrinsik yaitu faktor yang memotivasi diri seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya. Maka dari itu motivasi adalah satu faktor penyebab kepuasan kerja, oleh karena itu memotivasi karyawan sangatlah penting. Dengan motivasi yang tinggi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bagi sebagian karyawan, mengharapkan sesuatu ditempat kerja seperti mengharapkan kedudukan maupun kekuasaan, maka dari itu karyawan akan menganggap jika bekerja lebih produktif dan bersaing secara sehat maka akan mendapatkan hasil yang lebih baik dan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan maka dari itu keinginan, kebutuhan, dan kepuasannya pun akan terpenuhi. Pada penelitian (Dessy & Sanuddin, 2013) mengatakan dalam hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bahkan lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi. Hal ini didukung juga oleh penelitian (Rifky et al., 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugasnya dan menjadi tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikannya dengan batasan waktu yang telah diberikan dan dapat diukur dengan melihat kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama (Rifky et al., 2017). Kinerja setiap karyawan dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap semua perkembangan yang ada di dalam organisasi tersebut. Organisasi dan kinerja karyawan adalah hal mendasar yang tidak bisa dipisahkan karena kinerja yang baik dari karyawan

akan mencerminkan organisasi tersebut juga baik. Namun pada kenyataannya banyak organisasi yang kurang memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena terkadang organisasi hanya memandang bahwa karyawan harus bekerja keras untuk memajukan organisasi tapi tidak melihat kondisi atau dampak negatif pada kepuasan kerja karyawan, seperti tidak memandang kesehatan jasmani dan rohani karyawannya tapi hanya memandang dari hasil kerja yang karyawan berikan. Apa yang sudah dikerjakan oleh karyawan merupakan hal yang biasa karena memang tanggung jawab dari karyawan itu sendiri sehingga mereka merasa tidak perlu adanya apresiasi. Padahal persepsi karyawan tentang perbedaan beban kerja yang diberikan kepada sesama karyawan mengakibatkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja (Azhari et al., 2021). Peningkatan ataupun pengurangan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) adalah bagian dari bank syariah atau seperti lembaga swadaya masyarakat yang mempunyai lingkungan yang kecil dan tidak memiliki akses ke pasar uang. *Baitul maal wat tamwil* fungsinya hampir sama seperti bank syariah yaitu menghimpun dan menyalurkan dana kepada masyarakat. Menurut (Ginting & Sudardjat, 2014) *Baitul maal Wat tamwil* ini berdiri dengan gagasan yang fleksibel dalam menjangkau masyarakat kalangan bawah karena, ini merupakan lembaga ekonomi rakyat kecil yang kebanyakan dari mereka adalah menengah ke bawah atau pedagang kecil yang sulit untuk mendapatkan fasilitas kredit dari

bank konvensional dalam mengembangkan usahanya. *Baitul maal Wat tamwil* Artha Amanah merupakan salah satu BMT yang memiliki total aset terbesar di regional Yogyakarta. Hal ini dikutip pada total aset dan pembiayaan pada tahun 2017. Berdasarkan hasil tersebut maka BMT Artha Amanah menunjukkan kinerja yang baik, kinerja tersebut dapat dihasilkan dari adanya sistem pengelolaan aset dan manajemen sumber daya manusia yang baik. Namun pada kondisi pandemi seperti ini membuat karyawan berada pada situasi yang membingungkan dan ketakutan dalam bekerja disatu sisi harus tetap bekerja secara maksimal namun sisi lain ada bahaya virus yang mengancam keselamatan. Sehingga perlu adanya motivasi untuk mengangkat semangat kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Narulita & Charina, 2020) menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Hubungan antara motivasi dan kepuasan akan menciptakan kinerja yang lebih baik dan meningkatkan kualitas karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tujuan organisasi akan tercapai jika karyawan memberikan hasil yang maksimal dan akan terasa puas jika seseorang memiliki motivasi untuk mencapai sebuah target. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui bagaimana peran motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN (Studi Kasus BMT ARTHA AMANAH Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, peneliti merumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi dan kepuasan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini :

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bukti empiris serta dapat memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung sebagai tambahan untuk penelitian-penelitian dimasa yang akan datang, dan berguna untuk

mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja.

b. Secara Praktis

1. Bagi peneliti, penelitian ini berguna sebagai sarana untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta menerapkan teori-teori yang selama ini peneliti dapatkan ketika berada di bangku perkuliahan
2. Bagi instansi terkait, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi untuk membantu memaksimalkan peran motivasi dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

A. Tinjauan Pustaka

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam menyusun penelitian ini yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini seperti Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Adapun beberapa tinjauan Pustaka tersebut sebagai berikut:

No	Penulis	Judul	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Dra. Sari Marlioni, MM (2016)	Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Karawang	Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan d PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Kantor Cabang Karawang	Menggunakan variabel kepuasan dan motivasi sebagai variabel dependen	Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah PT. Bank Negara Indonesia, sedangkan dalam penelitian ini adalah BMT BIF
2	Yuyu Ruhayu, Nasir Hamzah, dan Sanusi Hamid (2020)	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor wilayah badan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan	Motivasi kerja dan kepuasan kerja, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan	Menggunakan variabel kepuasan dan motivasi sebagai variabel dependen	Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sulawesi selatan. Sedangkan dalam

			Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan		penelitian ini adalah BMT BIF
3	Reza Ahmadiansah (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru smk muhammadiyah Salatiga	Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.	Menggunakan variabel kepuasan dan motivasi sebagai variabel dependen	Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah guru smk Muhammadiyah Salatiga, sedangkan objek penelitian ini adalah karyawan BMT BIF
4	Putri Maulidyah Ayu Larasati (2021)	Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel motivasi dan kepuasan kerja	Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah PT. Pegadaian (persero) cabang Nganjuk sedangkan objek penelitian ini adalah karyawan BMT BIF
5	Lidia Lustri dan Hotlan Siagian (2021)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Menggunakan variabel motivasi dan kepuasan kerja	Menggunakan variabel mediasi, objek penelitian dilakukan pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya
6	Rizki Novriyanti	Pengaruh Kepuasan dan	Berdasarkan hasil	Salah satu variabelnya	Objek penelitian dilakukan

	dan Hajan Hidayat (2017)	Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bank di Kota Batam	penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam.	sama yaitu variabel motivasi	pada penelitian ini adalah karyawan bank di kota Batam
7	Mohammad Rifky Bagus Pratama, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)	Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Menggunakan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja	Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang
8	Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, dan M. Ikhsan	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau	Salah satu variabel nya sama yaitu variabel kepuasan	Objek penelitian ini dilakukan pada karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau
9	Lidya Seventina Ompusunggu, dan Kusmiyanti (2021)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Salah satu variabelnya sama yaitu variabel motivasi	Objek penelitian ini dilakukan pada pegawai Rutan Kelas IIB Humbang Hasundutan
10	Banta Karollah, Nasri Zarman, Muhammad, Eliana, Ferdi Nazirun Sijabat, Syamsiska Bancin	Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh	Kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh	Salah satu variabel yang digunakan sama yaitu variabel kepuasan	Objek penelitian dilakukan pada karyawan di PT. Pegadaian Syariah Cabang Banda Aceh

11	Setya Riyanto, Adonia, Hapzo Ali (2017)	Effect of Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Teachers in Mentari School Bintaro	Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan kepuasan juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru.	Menggunakan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja	Objek penelitian dilakukan pada guru Mentari School Bintaro (MSB)
12	Nyoman Suardhita, Ahmad Rafik, Otto Siregar (2020)	Analysis of The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance in PT Gagah Energi Indonesia Jakarta	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Menggunakan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja	Objek penelitian ini dilakukan pada PT. Gagah Energi Indonesia
v13	Adelina da Cruz Carvalho, I Gede Riana, Augusto de C. Soares	Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	Menggunakan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja	Objek penelitian dilakukan pada 6 lokasi

B. Kerangka Teori

1. Sumber Daya Manusia

a. Definisi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena sebagai penggerak dalam menjalankan tujuan organisasi. Maka dari itu dibutuhkannya SDM yang memiliki kualitas yang baik agar organisasi bisa berkembang lebih maju. Sumber Daya Manusia dapat diartikan juga sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

Menurut Mila Badriyah (2015) sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh apapun. Menurut Hasibuan (2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang menyatukan hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Handoko (2014, p.4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu ataupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2013, p.2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang sudah ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan ini kemudian dikembangkan secara maksimal dalam dunia pekerjaan agar mencapai tujuan dari organisasi tersebut dan dapat dijadikan pengembangan bagi individu.

b. Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Afandi (2018:10y) sebagai berikut:

- a) Tugas kerja yaitu rincian kegiatan yang harus dikerjakan oleh karyawan
 - b) Kualitas kerja ialah hasil kerja yang telah dikerjakan yang sesuai dengan yang diinginkan
 - c) Kuantitas adalah jumlah hasil dari produksi kerja karyawan
 - d) Ketepatan waktu adalah hasil produksi kerja karyawan
 - e) Efektivitas biaya yaitu biaya yang digunakan harus tepat dan efisien.
- c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sihombing, Gultom dan Sijabat (2015:7) terbagi menjadi enam, yaitu:

a) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan sumber daya manusia organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang.

b) Fungsi Pengadaan (*Procurement*)

Berfungsi untuk mendapatkan jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, penyaringan, peletakan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi.

c) Fungsi Pengembangan (*Development*)

Berfungsi sebagai proses untuk meningkatkan keterampilan dalam teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui Pendidikan dan

pelatihan namun harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa yang akan datang.

d) Fungsi Pengintegrasian

Fungsi ini merupakan fungsi untuk mempersatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan SDM, sehingga akan terciptanya Kerjasama yang saling menguntungkan.

e) Fungsi Kompensasi

Berfungsi sebagai proses pemberian balas jasa secara langsung maupun tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa yang telah diberikan kepada organisasi.

f) Fungsi Pemeliharaan

Fungsi ini merupakan fungsi yang memelihara dan mengembangkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas SDM agar terciptanyahubungan jangka Panjang.

2. Motivasi

d. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi seseorang dalam mencapai hal yang diinginkan dan sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap dan nilai merupakan suatu invisible yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang dalam mencapai tujuannya. Apabila seseorang termotivasi maka mereka akan membuat pilihan yang baik untuk melakukan sesuatu yang dapat memuaskan keinginan mereka.

Menurut wahjono *et al.* (2020:69) motivasi adalah sebuah langkah yang dilakukan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dengansasaran yang sudah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari yang bersangkutan. Menurut Wibowo (2010:379) mengatakan motivasi merupakan serangkaian proses yang meningkatkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia pada pencapaian tujuannya. Gomes (2003:171) mengartikan motivasi adalah sebuah perilaku yang ditujukan pada tujuan. Menurut Martoyo (2007:149) motivasi ialah suatu hal yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja, atau biasa dikatakan pendorong semangat bagi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan dari beberapa definisi mengenai motivasi, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri sendiri atau dari lingkungan kerja yang dapat menggerakkan diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Effendy, 2009) menyebutkan beberapa indikator motivasi yaitu:

a) Keinginan untuk berprestasi

Suatu usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktivitas dengan menggunakan suatu ukuran keunggulan sebagai pembanding.

b) Keinginan untuk melakukan perbaikan

Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan menghasilkan usaha yang keras agar pekerjaan yang dilakukan sesuai harapan.

c) Keinginan melakukan perubahan

Seseorang karyawan akan selalu merasa tidak puas dengan apa yang dikerjakan dan akan selalu berusaha melakukan yang lebih baik dan maksimal.

d) Keinginan senantiasa meningkatkan kemampuan kerja

Seorang karyawan akan mengacu pada perilaku yang ingin tetap bekerja walau mendapat rintangan, masalah dan halangan. Hal ini

dapat memberikan pengalaman dan akan membuat seorang karyawan dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadilah, *et all* (2013:5) yaitu:

a) Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi akan pekerjaannya

b) Prestasi kerja

Melakukan suatu hal yang dapat memberikan hal yang baik bagi organisasi

c) Peluang Untuk Maju

Keinginan seseorang yang mendapatkan fee yang adil sesuai dengan *jobdesk* yang dikerjakan.

d) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan untuk mendapatkan fee yang lebih dari biasanya (*reward/bonus*)

e) Pekerjaan yang Menantang

Melakukan hal yang berbeda yang bertujuan agar dapat belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

e. Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi adalah sebuah proses psikologi pada diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor ini dapat muncul dari dalam diri maupun dari luar.

Ardana dkk (2018:31) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain yaitu:

1. Karakteristik individu, yaitu:
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, dan lingkungan sekitar
 - c. Kebutuhan individual
 - d. Kemampuan dan kompensasi
 - e. Pengetahuan mengenai pekerjaan atau penguasaan dalam bekerja
 - f. Emosi, suasana hati, perasaan terhadap keyakinan dan nilai-nilai.
2. Faktor-faktor pekerjaan
 - a. Faktor lingkungan
 - a) Gaji
 - b) Kebijakan perusahaan
 - c) Supervise
 - d) Hubungan antar karyawan
 - e) Kondisi pekerjaan
 - f) Budaya organisasi
 - b. Faktor dalam pekerjaan
 - a) Sifat pekerjaan
 - b) Rancangan pekerjaan

- c) Pemberian pengakuan terhadap prestasi
- d) Besar tanggung jawab yang diberikan
- e) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
- f) Adanya kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan

Menurut Wahjosumidjo (2001:42) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi bisa terjadi melalui faktor internal yang dimana bersumber dari dalam diri karyawan itu sendiri dan faktor eksternal yang bersumber dari luar atau lingkungan karyawan. Faktor internal biasanya bisa terjadi pada sikap seseorang terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dll. Faktor eksternal biasanya bersangkutan pada pengawasan, gaji, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

3. Kepuasan Kerja

c. Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan rasa puas atau tidak puas seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rasa puas didapatkan apabila keinginan yang diharapkan dapat terjadi. Namun jika keinginan yang diinginkan tersebut tidak terjadi maka kepuasan tersebut akan menurun atau hilang. Menurut Rivai (2004) kepuasan adalah sikap yang menggambarkan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2013) kepuasan adalah suatu pandangan yang memaksa dalam diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut Luthans (2006)

kepuasan kerja adalah perasaan senang yang berasal dari penilaian orang lain atas kerja yang telah dicapai oleh seseorang.

Dari beberapa penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dari sifat emosional yaitu rasa puas ataupun tidak terhadap suatu pekerjaan seseorang yang dilakukan. Kepuasan dapat timbul apabila suatu karyawan merasa suatu pekerjaan yang dilakoni sudah sampai di tahap maksimal. Hal ini terjadi atas dasar individu dari seseorang.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Yuwono yang dikutip Spector dalam Badriyah (2015:241) adalah:

- a) Upah dalam hal ini karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara baik maka akan memperoleh imbalan dengan upah/gaji yang diterima dan akan adanya kenaikan gaji jika pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan.
- b) Promosi adalah aspek untuk mengukur sejauh mana karyawan mendapatkan kesempatan untuk mempromosikan dirinya, karena hal ini membuat setiap karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik agar mendapatkan kesempatan yang sama untuk promosi.
- c) Supervisi merupakan aspek yang mengukur kepuasan kerja karyawan terhadap atasannya.
- d) *Benefit* ialah aspek yang memperkirakan sejauh mana individu seorang karyawan yang merasa puas terhadap tunjangan/tambahan yang

diterima dari perusahaan. Hal ini diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.

- e) *Contingents rewards* merupakan aspek yang mengukur bagaimana individu yang merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Seorang karyawan ingin selalu memberikan yang terbaik dan ingin dihargai oleh perusahaan dan juga mendapatkan imbalan selayaknya.
- f) *Operating prosedurs* dimana aspek ini dapat mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur perusahaan. Hal ini berhubungan dengan prosedur dan peraturan ditempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, seperti bokrasi dan beban kerja.
- g) *Co-workers* menilai kepuasan yang berkaitan dengan hubungan dengan sesama karyawan.
- h) *Nature of work* hal ini menilai kepuasan terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.
- i) *Communication* adalah hubungan yang berkaitan dengan komunikasi karyawan yang berlangsung dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Luthans (2006 dalam Soegandhi, Susanto dan Setiawan, 2013) indikator kepuasan kerja adalah:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*) Setiap pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda. Kesesuaian atau tidaknya dalam bekerja menjadi pendorong atau menjadi penghambat dalam kepuasan kerja.

- b) Atasan (*Supervision*) Pemimpin dapat menghargai bawahannya serta dapat menjadi contoh bagi bawahan dalam melakukan pekerjaan.
 - c) Teman kerja (*Workers*) Hubungan antar teman kerja ataupun atasan baik yang sama atau berbeda jenis pekerjaannya
 - d) Promosi (*Promotion*) Merupakan pengembangan karier yang dapat menambah wawasan dan keterampilan dalam bekerja
 - e) Gaji/Upah (*Pay*) Kesesuaian Gaji yang diterima dengan pekerjaan yang telah dilakukan
- e. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2004) faktor – faktor kepuasan kerja adalah

- a) Isi pekerjaan, merupakan kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan apa yang diharapkan karyawan
- b) Supervisi, tingkat pengendalian yang dilakukan pemimpin terhadap karyawannya.
- c) Organisasi dan manajemen,
- d) Kesempatan untuk maju, Kepercayaan perusahaan terhadap karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih besar
- e) Gaji, berupa pemberian intensifitas atas pekerjaan yang telah diselesaikan.
- f) Rekan Kerja, Adanya jalinan baik antar sesama karyawan
- g) Kondisi pekerjaan, terkait dengan kondisi dan suasana lingkungan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) faktor – faktor kepuasan kerja adalah:

- a) Kerja, teratasinya pekerjaan yang diberikan
- b) Pengawasan, pengendalian terhadap karyawan dan pemberian bimbingan
- c) Upah, Kesesuaian imbalan dengan pekerjaan yang dilakukan
- d) Promosi, Pemberian kesempatan jabatan ke yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar
- e) *Co – Worker*, pendampingan kepada karyawan baru yang belum sepenuhnya memahami pekerjaan

f. Dampak Kepuasan Kerja

Menurut Lawler, Porter dan Steer dalam As'ad (1995) dampak yang timbulkan oleh kepuasan kerja seperti berikut:

- a) Produktivitas melahirkan seorang individu yang mempunyai kapasitas yang tinggi, sehingga dapat memberikan peningkatan kepuasan kerja.
- b) Ketidakhadiran atau *Turnover* secara berulang membuktikan bahwa terjadi ketidakpuasan dalam bekerja. Sama

halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan.

4. Kinerja

g. Definisi dan arti penting kinerja

Menurut Mangkunegara 2006 (dalam Mulyandini 2015) kinerja adalah output yang dihasilkan oleh karyawan baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2002) kinerja adalah keseluruhan dari semuanya, kinerja adalah hasil dari semua kegiatan. Menurut Abdullah (2014) Kinerja merupakan sebuah prestasi kerja yang dihasilkan karyawan dari implementasi rencana. Menurut Roziqin (2010) Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keseluruhan hasil dari proses kerja karyawan yang dijadikan acuan apakah pekerjaan karyawan tersebut bisa dikatakan baik atau sebaliknya. Menurut Rivai (2004) kinerja merupakan perilaku karyawan yang nyata dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan. Dari berbagai pengertian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari segala sesuatu yang dicapai oleh karyawan dengan melewati berbagai proses. Setiap karyawan selalu ingin menunjukkan kinerja yang baik dan selalu berperilaku nyata sesuai dengan peran masing-masing karyawan di perusahaan tersebut. Kinerja adalah suatu

komponen yang berperan penting bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

h. Indikator Kinerja

Menurut Moehariono (2014) kinerja memiliki 6 kategori ukuran kinerja, yaitu:

a) Efektif

Indikator ini digunakan untuk mengukur sesuatu yang dapat dijadikan acuan yang dihasilkan untuk mencapai tujuan. Indikator ini dapat menjelaskan mengenai apa yang sudah dilakukan itu benar atau tidak

b) Efisien

Indikator ini digunakan untuk mengukur sesuatu yang bisa dijadikan acuan dalam menghasilkan output dan menggunakan biaya seminimal mungkin.

c) Kualitas

Indikator ini digunakan untuk mengukur sesuatu yang dapat dijadikan acuan kesesuaian antara kualitas suatu output yang dihasilkan (baik produk maupun jasa) dengan kesesuaian konsumen.

d) Ketetapan

Hal ini dapat mengukur indikator mengenai pekerjaan yang dikerjakan apakah sudah benar dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

e) Produktivitas

Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat efektifitas seseorang didalam organisasi tersebut.

f) Keselamatan

Indikator ini digunakan untuk mengukur bagaimana kesehatan anggota organisasi secara keseluruhan yang ada di lingkungan kerja dan ditinjau dari aspek kesehatan.

Menurut (Kasmir,2015) kinerja memiliki indikator sebagai berikut:

a) Kualitas

Suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna

b) Kuantitas

Indikator ini menjelaskan bahwa produksi yang dihasilkan dapat ditunjukan dalam bentuk satuan mana uang, jumlah unit, atau jumlah siklus yang diselesaikan.

c) Waktu

Indikator ini menjelaskan bahwa suatu kegiatan yang dapat diselesaikan dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

d) Penekanan biaya

Indikator ini menjelaskan bahwa biaya yang sudah diperhitungkan merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan sehingga jika terjadi pemborosan maka kinerja dianggap kurang baik.

e) Pengawasan

Indikator ini menjelaskan bahwa setiap aktivitas yang dilakukan menginginkan pengawasan sehingga tidak menyimpang dari yang ditetapkan.

i. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara 2006 (dalam Mulyandini 2015) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Faktor Kemampuan Secara psikologis, setiap manusia memiliki IQ, EQ dan SQ. Jika seorang karyawan memiliki ketiga aspek tersebut dengan baik dan ditempatkan sesuai dengan kemampuannya, maka kinerja yang dihasilkan pun akan memuaskan.

b) Faktor motivasi Terkadang setiap orang membutuhkan motivasi agar bisa melakukan pekerjaan lebih giat dari sebelumnya. Seseorang yang mendapatkan dan mempunyai motivasi yang tinggi di dirinya akan semangat dalam

mengerjakan tugasnya dan memenuhi tanggung jawabnya demi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 dalam Taurisia) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a) Kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dimiliki. Kemampuan individu karyawan merupakan faktor kinerja terpenting yang alami muncul dari masing-masing karyawan.
- b) Tingkat usaha yang dilakukan Tingkat usaha yang dilakukan menjadi sebagai alat pendukung dalam sebuah pekerjaan. Adanya usaha yang dilakukan karyawan mampu mempengaruhi hasil kinerja karyawan.
- c) Dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan salah satu strategi yang dilakukan oleh pengelola perusahaan untuk tercapainya kinerja yang baik dan tercapainya tujuan yang dimiliki oleh organisasi.

5. BMT

BMT ialah singkatan dari kata Balai Usaha Mandiri Terpadu atau *Baitul Maal wa Tamwil*, yaitu lembaga keuangan mikro (LKM) yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Hal ini tentunya mengedepankan prinsip-prinsip sesuai Al-Qur'an dan As-Sunnah.

BMT sesuai namanya terdiri dari dua fungsi, yaitu:

- a) *Baitul tamwil* (rumah pengembangan harta), yang bekerja melayani kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil, antara lain agar mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonomi.
- b) *Baitul maal* (rumah harta), menerima titipan dana zakat, infak dan sedekah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.
- c) *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) atau disebut juga dengan “Koperasi Syariah”, merupakan lembaga keuangan syariah yang berfungsi menghimpun dan menyalurkan dana kepada anggotanya dan biasanya beroperasi dalam skala mikro. BMT terdiri dari dua istilah, yaitu “*baitul maal*” dan “*Baitul tamwil*” *Baitul maal* merupakan istilah untuk organisasi yang berperan dalam mengumpulkan dan menyalurkan dana non-profit, seperti zakat, infak dan sedekah. *Baitul tamwil* merupakan istilah untuk organisasi yang mengumpulkan dan menyalurkan dana komersial. dengan demikian BMT mempunyai peran ganda yaitu fungsi sosial dan fungsi komersial (Yaya, 2009: 22).

A. Tujuan dan Fungsi BMT

Sebagai lembaga keuangan syariah, *Baitul Maal Wat Tamwil* (BMT) memiliki beberapa tujuan antara lain:

- a. Penghimpun dan penyalur dana dengan menyimpan uang di BMT, uang tersebut dapat ditingkatkan *utilitasnya*, sehingga timbul unit *surplus* (pihak

yang memiliki dana berlebih) dan unit defisit (pihak yang kekurangan dana).

- b. Pencipta dan pemberi likuiditas, dapat menciptakan alat pembayaran yang sah mampu memberikan kemampuan untuk memenuhi kewajiban suatu lembaga/perorangan.
- c. Sumber pendapatan, BMT dapat menciptakan lapangan kerja dan memberi pendapatan kepada para pegawainya.
- d. Pemberi informasi, memberi informasi kepada masyarakat mengenai risiko keuntungan dan peluang yang ada pada lembaga tersebut.
- e. Sebagai satu lembaga keuangan mikro Islam yang dapat memberikan pembiayaan bagi usaha kecil, mikro, menengah dan juga koperasi dengan kelebihan tidak meminta jaminan yang memberatkan bagi UMKM tersebut.

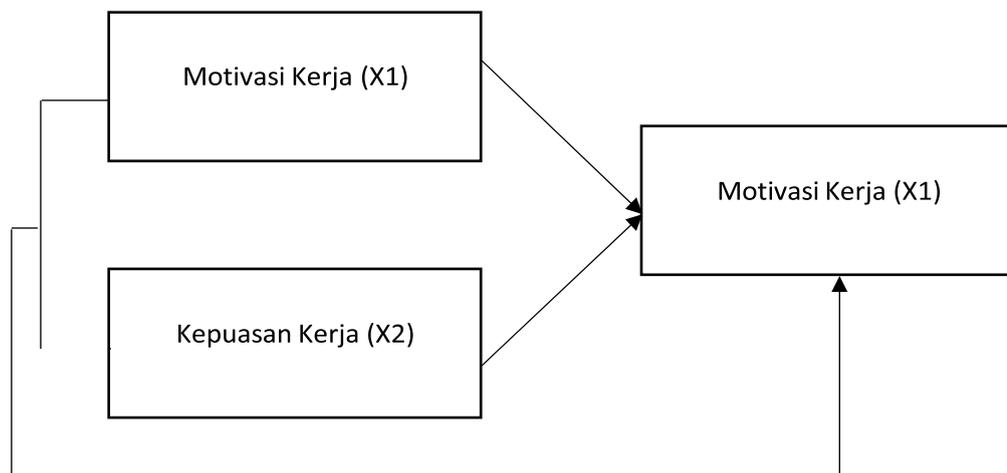
Dari tujuan yang disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan didirikan BMT adalah dapat menciptakan lapangan kerja, untuk membantu pelaku usaha mikro dan masyarakat yang membutuhkan modal untuk meningkatkan usaha dan mengembangkan usaha mereka. Adapun fungsi BMT di masyarakat, adalah:

- a) Meningkatkan kualitas SDM anggota, pengurus dan pengelola menjadi lebih professional, salaam (sejahtera, damai, dan selamat) sehingga akan semakin utuh dan tangguh dalam melakukan kebaikan dalam menghadapi tantangan yang ada.

- b) Mengorganisasi dan memobilisasi dana sehingga dana yang dimiliki oleh masyarakat dapat dimanfaatkan secara optimal di dalam dan di luar organisasi untuk kepentingan rakyat banyak.
- c) Mengembangkan kesempatan kerja yang lebih banyak
- d) Meningkatkan kualitas usaha dan pasar dengan produk yang baik serta memperkuat kualitas lembaga-lembaga ekonomi dan sosial masyarakat luas (Huda dan Heykal, 2010).

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Bina Ummah Yogyakarta”, maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir Penelitian

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016, p.190) menyatakan bahwa jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik atau maksimal. Pada akhirnya dorongan yang didapatkan akan memacu seseorang dalam bekerja dan akan mendapatkan hasil kinerja sesuai yang diinginkan. Penelitian yang dilakukan Hasbullah dan Rumansyah (2011) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan. Alfian Amidhan Akbar (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dimanasemakin besar motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan, dan sebaliknya jika tingkat motivasi kerja rendah maka akan berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan yang rendah. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sehingga dapat dikatakan bahwa **H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

2. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2015:139) kepuasan kerja adalah bagaimana sikap karyawan dalam menilai pekerjaannya sendiri. Jika karyawan merasa puas akan pekerjaannya yang tinggi maka akan memberikan energi positif terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya maka akan memberikan respon negatif terhadap pekerjaan tersebut. Penelitian Pila-Ngarm dan Siengthai (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Funmilola, Sola, Olusola (2013) yang menyatakan bahwa komponen dalam kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa:

H2: Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahab (2012) menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi seseorang yang mengekspresikan suatu hal yang menyenangkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Hal ini tampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya.

Motivasi dan kinerja berbanding lurus yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Jika seseorang memiliki kinerja yang baik maka akan merasa puas dengan apa yang telah dikerjakan. Hal ini didukung dari hasil penelitian Agustian (2001) menunjukkan bahwa kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian dengan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode pengumpulan data dengan kuisisioner atau angket dan data akan diuji dengan bantuan SPSS. Pada dasarnya penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk memperoleh data yang penting dan dikaji untuk mengetahui sebuah hubungan antar variabel penelitian. Dengan disebarkan kuesioner atau angket kepada responden, maka hasilnya akan diolah dalam bentuk angka yang dapat diperhitungkan secara statistik (Sandjaja & Harianto,2006). Menurut (Sugiyono,2012:14) Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilansampelnya dilakukan secara random, dan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan subjek penelitian

Penelitian ini dilakukan di BMT Artha Amanah yang beralamatkan Jl. Raya Sanden, Senden, Murtigading, Sanden, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta 55772. Dan subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di BMT Artha Amanah Yogyakarta.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan memiliki karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya.

b. Sampel

Menurut Cohen, et.al, (2007, hlm. 101) semakin besar sampel dari besarnya populasi maka akan semakin baik, namun ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Baley dalam Mahmud (2011, hlm. 159) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel minimumnya adalah 30 sampel. *Non-Probability Sampling* adalah sebuah teknik pengambilan data atau sampel secara keseluruhan tanpa adanya karakteristik tertentu dan kemungkinan seluruh karyawan akan terpilih menjadi sampel (Sugiyono,2012). Pada penelitian ini peneliti mengangambil secara keseluruhan karyawan BMT Artha Amana DIY.

D. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan skala likert yang mana menurut Sutrisno Hadi (1991:19) skala likert adalah skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden kepada statement atau pernyataan yang diberikan dan akan dikemukakan melalui opsi jawaban yang disediakan.

E. Jenis dan Sumber Data

c. Data Primer

Observasi merupakan suatu proses dimana peneliti mendapatkan data dengan cara mengamati secara langsung di objek penelitian, hal ini dapat digunakan untuk mendapatkan informasi, dan bisa mendukung hasil kuesioner.

d. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden secara tertulis dan responden merespon dengan memilih jawaban yang telah tersedia. Pada penelitian ini kuesioner langsung diberikan secara tertutup kepada seluruh karyawan BMT Artha Amanah.

e. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya dan data ini bersifat hanya sebagai pendukung dari data sekunder.

F. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator
Motivasi kerja (X1)	Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain	Indikator Motivasi Kerja menurut (Effendy, 2009) 1. Keinginan Berprestasi 2. Keinginan melakukan perbaikan 3. keinginan melakukan

	<p>pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007:149)</p>	<p>perubahan</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. keinginan senantiasaa meningkatkan kemampuan kerja
<p>Kepuasan kerja (X2)</p>	<p>Menurut Mangkunegara (2013) kepuasan adalah suatu perasaan yang mendorong dalam diri seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya</p>	<p>Menurut Luthans (2006 dalam Soegandhi, Susanto dan Setiawan,2013)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Atasan/supervise 3. Teman kerja 4. Promosi 5. Gaji
<p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>Menurut Mangkunegara (2006 (dalam Mulyandini 2015) kinerja adalah output yang dihasilkan oleh</p>	<p>Menurut kasmir (2015)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu kerja 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan

	<p>karyawan baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas untuk mengerjakan berbagai tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap karyawan</p>	
--	---	--

G. Uji Kualitas Instrumen (Validitas-Reliabilitas)

Menurut Sugiyono (2017, p.121) Uji validitas adalah uji instrumen yang valid dengan menggunakan alat ukur yang valid juga, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2017, p.121) Uji Relibitas merupakan uji instrumen yang reliabel dan terdapat kesamaan antara data dalam waktu yang berbeda, instrument yang reliabel adalah instrumen digunakan beberapa kali namun menghasilkan data yang sama, reliabel berarti konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

H. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan uji asumsi klasik sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier, meliputi:

f. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi dari variabel independent dan dependen mempunyai kontribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berkontribusi secara normal maka hasil uji statistik mengalami penurunan. Pada uji ini dapat menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 5% atau 0,05 maka data didistribusi secara normal, sedangkan jika hasilnya dibawah 5% atau 0,05 berarti data tidak terdistribusi normal.

g. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variabel dependent. Efek dari uji ini dapat menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Untuk membuktikan apakah terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat dibuktikan dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance ini untuk mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih dan tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi jika nilai tolerance rendah atau sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/\text{tolerance}$), maka menunjukkan

terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10

h. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Untuk memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model maka dilihat dari pola gambar Scatterplot, apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas.

I. Teknik Analisis Data

i. Analisis Regresi Berganda

Menurut sugiyono (2019:275) analisis regresi linear berganda adalah metode yang dapat digunakan oleh peneliti ketika peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel *Dependen*, jika terdapat dua variabel atau lebih maka independent sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel tertentu apabila variabel yang lain juga berubah. Regresi berganda harus memiliki jumlah variabel independent yang lebih dari satu, maka dari itu dikatakan regresi

bergada karena dapat mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak dari variabel yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel *Independent* (X1) (X2) dan variabel *Dependent* (Y), yaitu Motivasi Kerja (X1) Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi Linear X

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

ε = Error

j. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi adalah uji yang dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen.

k. Uji T

Menurut Jonatha Sarwono (2005:89) Uji T (*T test*) adalah uji yang dapat membandingkan rata-rata dua sampel. Kriteria uji

adalah $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak. t_{table} menggunakan ketentuan $\alpha = 0,05$.

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan dilakukan untuk menunjukkan semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara Bersama terhadap variabel terikat (Ghozali 2018:98). Kriteria uji menggunakan tingkat signifikan 0,05. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka model penelitian ini layak digunakan dan sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,05$ maka model penelitian ini tidak layak digunakan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penyebaran Kuisisioner

Data yang didapat dalam penelitian ini dihasilkan dari metode survey dengan menyebarkan kuisisioner kepada seluruh karyawan BMT Artha Amanah. Jumlah keseluruhan item pertanyaan yang digunakan sebanyak 28 item pertanyaan yang terdiri dari 8 item pertanyaan mengenai motivasi, 10 item pertanyaan mengenai kepuasan, dan 10 item pertanyaan mengenai kinerja karyawan.

Kuisisioner yang telah disebar sebanyak 77 kuisisioner kepada seluruh karyawan BMT Artha Amanah yang memiliki 1 kantor pusat dan 3 kantor cabang. Penyebaran kuisisioner dilakukan secara online dengan menyebarkan link *google form* kepada HRD dan akan disebar melalui grup whatsapp. Penelitian ini dilakukan setelah mendapatkan persetujuan dari pihak BMT. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada tanggal 14 Februari 2022 hingga 26 Februari 2022.

Dari total kuisisioner yang telah disebar yaitu sebanyak 77 kuisisioner, 3 kuisisioner tidak dapat diolah karena adanya *human error*. Berdasarkan hasil tersebut maka total kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 74 kuisisioner, seperti yang telah diuraikan dalam tabel.

Tabel 4. 1
Hasil Penyebaran Kuisisioner

Keterangan	Jumlah
Kuisisioner disebar	77
Kuisisioner dapat diolah	74
Kuisisioner tidak dapat diolah	3

Sumber: data primer diolah 2022

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari tabel 2 menunjukkan bahwa Sebagian besar karyawan BMT Artha Amanah adalah laki-laki dengan presentase sebesar 60,8%, sedangkan sisanya karyawan perempuan sebesar 39,2%.

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase
Laki-laki	45	60,8%
Perempuan	29	39,2%
Total	74	100%

Sumber: Data diolah 2022

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa karyawan dengan usia 20-30 tahun memiliki presentase terbesar yaitu 45,9%, usia 31-40 tahun memiliki presentase 43,2%, dan usia 41-50 tahun memiliki presentase sebesar 10,8%.

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Presentase
20-30	34	45,9%
31-40	32	43,2%
41-50	8	10,8%

Sumber: Data diolah 2022

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 4 sebagian karyawan BMT Artha Amanah didominasi oleh karyawan dengan Pendidikan terakhir Sarjana (S1) dengan presentase sebesar 55,4%, SMA sebesar 31,3%, D3 sebesar 9,5%, D1/D2 sebesar 1,4%, SMK sebesar 1,4%, dan S2 sebesar 1,4%.

Tabel 4. 4

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Presentase
SMA/Sederajat	23	31,3%
SMK/Sederajat	1	1,4%
Diploma 1/Diploma 2	1	1,4%
Diploma 3	7	9,5%
Sarjana (S1)	41	55,4%
Magister (S2)	1	1,4%
Total	74	100%

Sumber: Data diolah 2022

C. Hasil Uji Analisis Penelitian

1. Uji Intrumen Penelitian

Uji validitas bertujuan untuk mengukur kualitas *instrument* penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Output uji validitas pada SPSS yang telah dinyatakan bahwa item soal akan dikatakan valid jika nilai signifikan kurang dari 5% atau kurang dari 0,05 dan $R_{hitung} > R_{tabel}$. Hasil analisis uji validitas lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Variabel X1

Variabel	Item	Person Correlation	R Tabel	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	M1	0,582	0,2287	0.000	Valid
	M2	0,713	0,2287	0.000	Valid
	M3	0,714	0,2287	0.000	Valid
	M4	0,773	0,2287	0.000	Valid
	M5	0,810	0,2287	0.000	Valid
	M6	0,579	0,2287	0.000	Valid
	M7	0,717	0,2287	0.000	Valid
	M8	0,737	0,2287	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas, terlihat bahwa seluruh instrument dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai pengumpul data dan dapat dianalisis selanjutnya. Jadi variabel motivasi kerja (X1) dikatakan valid karena nilai r hitung dari tiap item lebih besar dari r tabel.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas Variabel X1

Variabel	Item	Person Correlation	R Tabel	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	K1	0,753	0,2287	0.000	Valid
	K2	0,767	0,2287	0.000	Valid
	K3	0,657	0,2287	0.000	Valid
	K4	0,717	0,2287	0.000	Valid
	K5	0,754	0,2287	0.000	Valid
	K6	0,728	0,2287	0.000	Valid
	K7	0,785	0,2287	0.000	Valid
	K8	0,744	0,2287	0.000	Valid
	K9	0,707	0,2287	0.000	Valid
	K10	0,727	0,2287	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2022

Pada variabel kepuasan kerja (X2) dikatakan valid untuk seluruh item kuisisioner karena dapat dilihat bahwa r hitung > r tabel yang berarti setiap item kuisisioner yang terdapat pada variabel kepuasan kerja dapat memberikan hasil ukur yang baik.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Item	Person Correlation	R Tabel	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK1	0,753	0,2287	0.000	Valid
	KK2	0,801	0,2287	0.000	Valid
	KK3	0,811	0,2287	0.000	Valid
	KK4	0,728	0,2287	0.000	Valid
	KK5	0,742	0,2287	0.000	Valid
	KK6	0,665	0,2287	0.000	Valid
	KK7	0,723	0,2287	0.000	Valid
	KK8	0,731	0,2287	0.000	Valid
	KK9	0,809	0,2287	0.000	Valid
	KK10	0,639	0,2287	0.000	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2022

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan valid karena r hitung $>$ r tabel. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan dari semua variabel X1, X2, dan variabel Y menunjukkan data yang valid. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan

untuk menguji motivasi kerja, kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan dengan total 28 item pertanyaan dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu butir kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $>0,60$. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil pengujian reliabilitas tercantum dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.850	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.902	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.902	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2022

Dilihat pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ dari nilai hasil yang sudah dilakukan mengindikasikan bahwa seluruh variabel telah valid dan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2017) uji normalitas merupakan uji untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 4.9

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51821535
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.091
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji statistik normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov diatas menunjukkan nilai signifikan 0,187 yang berarti lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent (Ghozali, 2011:105). Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai variance inflatingfactor (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Selain itu dapat dilihat juga dari nilai toleransi, jika lebih besar dari 0,1 (10%) maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 10 dibawah ini:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja	0,437	2.228	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,437	2.228	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil dari pengujian diatas dapat diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Untuk menguji heteroskedastisitas yaitu apabila nilai signifikan berada di atas 0,05 atau nilai signifikan $>0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berikut tabel uji heteroskedastisitas:

Tabel 4. 11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0.950	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	0.301	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah 2022

Dari hasil uji heteroskedastisitas yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa variabel independent dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena semua nilai signifikan lebih dari 0,05.

E. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini adalah analisis yang mengukur antara satu atau lebih variabel, yang bertujuan untuk melihat pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat. Penggunaan Teknik analisis ini dilakukan dengan alasan karena penelitian ini ingin mengetahui ada tidaknya pengaruh antara beberapa variabel

dan dapat dinyatakan dengan model Analisa berikut:

Tabel 4. 12

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.742	2.55344

a. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0.742 sama dengan 74,2%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 74,2%, dan 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Tabel 4. 13

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.687	3.188		-1.156	.251
	motivasi	.735	.131	.505	5.620	.000
	kepuasan	.458	.098	.419	4.660	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = -3.687 + 0,735 X_1 + 0,458 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi dari analisis regresi linear berganda adalah nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -3,687 artinya apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) yaitu sebesar 0,735 artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, nilai koefisien regresi variabel kepuasan (X2) yaitu sebesar 0,458 yang berarti kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 14

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.687	3.188		-1.156	.251
	motivasi	.735	.131	.505	5.620	.000
	kepuasan	.458	.098	.419	4.660	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah 2022

Hasil perhitungan uji t variabel motivasi diperoleh nilai sebesar 5.620 dengan *p value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji t pada variabel kepuasan diperoleh nilai t sebesar 4.660 dengan *p value* $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 15

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1381.631	2	690.816	105.953	.000 ^b
	Residual	462.923	71	6.520		
	Total	1844.554	73			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi

Sumber: Data diolah 2022

Hasil uji F diperoleh *p value* $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, sehingga regresi tepat (fit) dalam memprediksi pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di BMT Artha Amanah Yogyakarta. Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, terlihat bahwa nilai *t* hitung sebesar 5.620 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Artha Amanah. Dimana ini terbukti bahwa taraf signifikan $<0,05$ atau 5% dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, kesimpulannya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Artha Amanah Yogyakarta.

Didukung pada penelitian Syafei et al. (2016), Peter dan Bram., (2009), Gunggor., (2011) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk mencapai output kinerja yang tinggi.

5. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat dari analisis regresi bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 4.660 dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil kesimpulan hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dessy dan Sanuddin, (2013), Anthony et al. (2006), Tang et al. (2014), Pushpakumari (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memang sangat diperlukan seorang karyawan dalam meningkatkan kinerja masing-masing individu meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya.

6. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada studi kasus BMT Artha Amanah Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai t hitung sebesar 105.953 dengan signikan sebesar 0,000. Nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan motivasi kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Artha Amanah Yogyakarta.

Hasil kesimpulan hipotesis ini sejalan dengan penelitian Tania dan Sutanto (2013), serta Suwadi dan Utomo (2011) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisa, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Artha Amanah Yogyakarta. Dengan adanya motivasi diharapkan karyawan memberikan hasil yang maksimal.
2. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Artha Amanah Yogyakarta. Yaitu dengan adanya kepuasan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Artha Amanah Yogyakarta. Yaitu dengan adanya variabel mengenai motivasi dan kepuasan kerja akan meningkatkan kualitas kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak BMT Artha Amanah Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian diatas diharapkan agar perusahaan memperhatikan seluruh keadaan karyawan, memperdulikan kesejahteraan dan memberikan apa yang karyawan butuhkan, selalu memberikan motivasi kepada karyawan dan memberikan solusi atas pekerjaan yang karyawan lakukan agar karyawan lebih giat dalam bekerja.

2. Bagi peneliti lain

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya kaji lebih mendalam permasalahan apa yang akan dijadikan penelitian agar lebih memahami apa yang akan dibahas melalui referensi dari buku atau dari penelitian terdahulu yang pembahasannya menyerupai baik itu variabel maupun metode penelitiannya. Dan diharapkan pula untuk mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data dan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yaitu melakukan observasi sehingga tidak ada kesulitan kembali saat penyebaran angket dan dapat dilakukan dengan baik serta lebih matang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Akbar, A. A. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada CV.Cemara Production Surabaya). *Jurnal ilmu dan reset manajemen Volume 4 Nomor 10*.
- Albertus Sandjaja, Heriyanto. *Metode Penelitian*. Jakarta : Prestasi Pustaka.2006
- As'ad, M. (1995). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi industri Ke-empat*. Yogyakarta: Liberty.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of job satisfaction on employee performance. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(2), 187–193.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bayus Fadillah, Handoyos Djokos W dan Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journ*.
- Dessy, F., & Sanuddin, P. (2013). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT .SEMEN TONASA. 25(2), 217–231.

- George, J.M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ginting, I., & Sudardjat, I. (2014). Analisis Strategi Pengembangan Bmt (Baitul Maal Wat Tamwil) Di Kota Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(11), 14825.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hasbullah, R., & Rumansyah, H. B. (2011). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT . Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang, 9(1), 548–559.
- Hasibuan Malayu S.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Haryadi. (2015). Hubungan stress kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Sekuritas di jakarta. Thesis, Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Jonathan Sarwono, (2005), "Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS", Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed.)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas

- Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Manajemen /SOSOQ*, 6.1(2), 88–98.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi : Edisi 10*. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Marliani, S. (2016). MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero)Tbk Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1), 47–75. <https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- Martoyo, Susilo, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Narulita, R., & Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 4(2), 268–276. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5>
- Ompusunggu, L. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai The effect of work motivation on officer performance. 18(2), 267–273.
- Pertiwi, I., & Oka Suryadinata Gorda, A. A. . (2019). Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 135. <https://doi.org/10.38043/jmb.v16i3.2237>.
- Pila-Ngarm, P., & Siengthai, S. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(2), 162–180.
- Rifky, M., Pratama, B., Musadieq, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). KINERJA KARYAWAN (Studi pada

- Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang)Rifky, M., Pratama, B., Musadieg, M. Al, Nurtjahjono, G. E., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2017). KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Ol. 47(1).
- Rivai, V. (2004). Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., dan T.A. Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta
- Sajangbati, I. A. S. (2013). Motivasi, Kedisiplinan Dan Kepuasan Pengaruhnya Pada Kinerja. 1(4), 667–678.
- Sihombing, Sarinah, 1968- (penulis); Gultom, R. Simon, 1975- (penulis); Sidjabat, Sonya, 1967- (penulis). (2015; © 2015). Manajemen sumber daya manusia / Sarinah Sihombing., S.Sos.,MM, R. Simon Gultom., MM, Sonya Sidjabat, SE. MM. Jakarta :: In Media,.
- Syafei, M., Fahmi, I., & Hubeis, A. V. S. (2016). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pt Pul Logistics Indonesia. Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen, 2(3), 217–229.<https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.217>
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung :Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Hadi. (1991). Metodologi research. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life

Batam. Jurnal Dimensi, 8(2), 342–359.
<https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>

Wahjono, S.I., A. Marina, A.R. Rahim, R. Ismail, dan T.I.I. 2020. Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0. PT. Raja Grafindo Persada. Depok

Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. PT. Raja Grafindo Prasada. Jakarta

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BMT ARTHA AMANAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

Kepada Bapak/Ibu/Saudari Responden yang terhormat,

Saya, Irma Islamiah, memohon kesediannya untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner guna memenuhi data skripsi saya di Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan BMT Artha Amanah DIY. Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara berikan, saya sampaikan terima kasih.

Cara Mengisi Kuesioner:

Beri tanda centang (✓) pada pernyataan yang paling mewakili jawaban anda.

No	Pertanyaan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Karakteristik Responden

1. Nama
2. Jenis Kelamin
3. Umur
4. Pendidikan
5. Lama Bekerja

A. Variabel Motivasi Kerja

NO.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Karyawan memperoleh penghargaan oleh perusahaan atas prestasi kerja karyawan					
2.	Karyawan mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan					
3.	Karyawan selalu bekerja dengan penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya					
4.	Karyawan selalu mengevaluasi pekerjaan karyawan sesuai atau tidak secara lebih teliti					
5.	Atasan karyawan memberikan bimbingan kerja agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik					
6.	Atasan karyawan memberikan pengarahan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan					
7.	Karyawan bertanggung jawab atas kedudukan yang karyawan jalani					
8.	Karyawan bertanggung jawab atas suatu pekerjaan yang karyawan kerjakan					

B. Variabel Kepuasan Kerja

NO.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Setiap pekerjaan yang diberikan merupakan tantangan bagi karyawan untuk menyelesaikannya					
2	Tantangan dalam pekerjaan dapat menimbulkan semangat kerja karyawan					
3	Gaji atau upah yang karyawan terima diberikan tepat waktu					
4	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan yang karyawan kerjakan					
5	Setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
6	Promosi yang di lakukan sudah sesuai dengan jenjang karir diperusahaan					
7	Pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah berdasarkan standar perusahaan					
8	Pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah berdasarkan peraturan pemerintah					
9	Karyawan selalu membina hubungan baik dengan semua karyawan					
10	Karyawan memiliki rekan kerja yang menyenangkan					

C. Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
2	Sebelum bekerja karyawan selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan					
3	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan					
4	Karyawan bersedia diberikan tambahan tugas diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
5	Karyawan selalu datang ke kantor dengan tepat waktu					
6	Karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan					
7	Karyawan mampu menggunakan fasilitas ditempat kerja seperti internet, PC, dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan karyawan					
8	Karyawan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal					
9	Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan bersungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan					
10	Dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak menunggu perintah dari atasan					

LAMPIRAN 2

Hasil Kuesioner

1. Data pertanyaan Variabel Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

NO.	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	TOTAL
1	4	4	5	5	5	5	5	5	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	4	2	4	5	5	4	4	33
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	4	5	4	5	5	38
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	4	3	4	4	4	4	4	32
9	5	5	5	4	5	5	4	4	37
0.	5	5	5	5	4	4	4	4	36
1.	4	4	5	4	5	5	5	5	37
2.	5	5	4	5	5	5	5	5	39
3.	5	4	3	4	4	4	4	4	32
4.	4	4	2	4	4	4	4	4	30
5.	5	5	4	4	4	4	4	4	34
6.	5	5	4	4	4	4	4	5	35
7.	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8.	5	5	4	4	4	4	4	4	34

9.	¹	5	5	5	5	5	5	4	5	39
0.	²	5	5	5	5	5	5	5	5	40
1.	²	4	4	4	4	4	4	3	3	30
2.	²	4	5	5	4	5	4	5	5	37
3.	²	5	5	5	4	4	4	5	5	37
4.	²	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5.	²	5	5	4	4	4	4	4	4	34
6.	²	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7.	²	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8.	²	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9.	²	5	5	5	5	4	4	4	4	36
0.	³	4	4	4	4	5	4	4	5	34
1.	³	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2.	³	5	4	4	4	4	4	4	4	33
3.	³	5	5	5	4	5	4	5	4	37
4.	³	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5.	³	4	4	5	5	4	4	4	4	34
6.	³	5	5	5	5	5	1	5	5	36
7.	³	5	5	4	4	4	4	4	4	34
8.	³	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9.	³	5	5	5	5	5	5	5	5	40
0.	⁴	5	5	4	5	4	5	4	4	36
1.	⁴	5	5	4	4	4	4	4	4	34
2.	⁴	5	5	5	5	4	4	4	4	36

3.	⁴	5	5	4	4	4	4	4	4	34
4.	⁴	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5.	⁴	4	4	2	4	5	5	5	5	34
6.	⁴	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7.	⁴	5	4	4	4	4	4	4	4	33
8.	⁴	5	5	5	4	5	5	5	5	39
9.	⁴	5	5	5	5	5	5	5	5	40
0.	⁵	5	5	5	5	4	4	4	5	37
1.	⁵	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2.	⁵	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3.	⁵	5	5	4	4	5	4	5	5	37
4.	⁵	3	3	4	4	3	4	4	4	29
5.	⁵	5	4	4	4	4	4	4	4	33
6.	⁵	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7.	⁵	5	4	4	4	4	4	5	4	34
8.	⁵	3	5	5	3	5	5	3	5	34
9.	⁵	4	4	4	3	3	4	4	3	29
0.	⁶	3	3	4	4	4	4	5	5	32
1.	⁶	5	5	4	4	4	4	3	4	33
2.	⁶	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3.	⁶	4	4	4	3	4	4	4	4	31
4.	⁶	4	4	5	5	4	4	4	5	35
5.	⁶	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6.	⁶	4	3	4	4	4	4	4	5	32

7. ⁶	3	4	4	4	5	5	5	5	35
8. ⁶	3	4	3	3	2	4	4	4	27
9. ⁶	4	4	4	4	4	4	5	5	34
10. ⁷	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11. ⁷	5	4	5	4	5	5	5	5	38
12. ⁷	5	5	4	5	4	5	5	5	38
13. ⁷	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14. ⁷	4	5	5	5	5	5	5	5	39

2. Data pertanyaan Variabel Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No.	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	TOTAL
1.	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	46
2.	2	5	5	4	5	5	5	3	5	5	44
3.	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	40
4.	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	44
5.	2	5	5	4	5	4	4	4	5	5	43
6.	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	36
7.	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
8.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
9.	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	40
10.	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	37
11.	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	42
12.	2	4	5	5	5	3	3	3	5	5	40

13.	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
14.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15.	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
16.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
18.	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	41
19.	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21.	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	35
22.	4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	44
23.	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
24.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25.	4	3	5	5	5	3	4	5	4	4	42
26.	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
27.	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
30.	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
31.	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
32.	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
33.	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
34.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35.	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
36.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

37.	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
38.	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
39.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40.	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
41.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
43.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
44.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45.	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
46.	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
47.	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	39
48.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49.	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
50.	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
51.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52.	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
53.	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
54.	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	34
55.	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
56.	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38
57.	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
58.	5	5	4	2	5	3	4	4	5	5	42
59.	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	35
60.	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	33

61.	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
62.	5	3	5	5	5	3	3	2	5	5	41
63.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64.	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43
65.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
66.	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	40
67.	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	44
68.	4	4	5	4	4	3	3	3	5	5	40
69.	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	46
70.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
71.	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
72.	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
73.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
74.	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46

3. Data pertanyaan Variabel Responden Variabel Kinerja Karyawan(Y)

NO.	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	TOTAL
.	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
.	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
.	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	40
.	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
.	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
.	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37

.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
.	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
.	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	42
0.	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
1.	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
2.	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	45
3.	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	37
4.	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	36
5.	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	43
6.	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
7.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8.	2	3	3	2	2	1	4	5	3	4	29
9.	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	46
0.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1.	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	31
2.	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	41
3.	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	44
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5.	5	4	3	3	5	3	4	4	3	4	38
6.	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
7.	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	44
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9.	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	43
0.	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43

1.	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	41
2.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3.	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	46
4.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
5.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6.	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	47
7.	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	41
8.	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46
9.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
0.	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
1.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2.	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	40
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5.	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	40
6.	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
7.	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	36
8.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
9.	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
0.	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
1.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
2.	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
3.	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44
4.	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	33

5.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
6.	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	34
7.	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
8.	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	47
9.	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
0.	3	4	3	3	3	2	5	5	5	5	38
1.	5	4	3	2	5	2	3	4	4	4	36
2.	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	46
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4.	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	44
5.	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
6.	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	37
7.	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	39
8.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9.	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	42
0.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
1.	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	42
2.	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4.	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	46

LAMPIRAN 3

A. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

X1 Motivasi Kerja

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	Total_M
M1	Pearson Correlation	1	.678**	.275*	.489**	.356**	.131	.245*	.112	.582**
	Sig. (2-tailed)		.000	.018	.000	.002	.267	.035	.340	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
M2	Pearson Correlation	.678**	1	.520**	.487**	.469**	.258*	.277*	.317**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.026	.017	.006	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
M3	Pearson Correlation	.275*	.520**	1	.551**	.465**	.229*	.395**	.467**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000		.000	.000	.050	.001	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
M4	Pearson Correlation	.489**	.487**	.551**	1	.501**	.345**	.484**	.495**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.003	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
M5	Pearson Correlation	.356**	.469**	.465**	.501**	1	.501**	.601**	.682**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
M6	Pearson Correlation	.131	.258*	.229*	.345**	.501**	1	.375**	.415**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.267	.026	.050	.003	.000		.001	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
M7	Pearson Correlation	.245*	.277*	.395**	.484**	.601**	.375**	1	.711**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.035	.017	.001	.000	.000	.001		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
M8	Pearson Correlation	.112	.317**	.467**	.495**	.682**	.415**	.711**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.340	.006	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Total_M	Pearson Correlation	.582**	.713**	.714**	.773**	.810**	.579**	.717**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

X2 Kepuasan Kerja

Correlations

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Total_K
K1	Pearson Correlation	1	.636**	.389**	.394**	.590**	.419**	.499**	.529**	.589**	.570**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
K2	Pearson Correlation	.636**	1	.331**	.430**	.527**	.554**	.569**	.513**	.479**	.513**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
K3	Pearson Correlation	.389**	.331**	1	.589**	.517**	.361**	.362**	.372**	.570**	.510**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004		.000	.000	.002	.002	.001	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
K4	Pearson Correlation	.394**	.430**	.589**	1	.478**	.523**	.476**	.444**	.351**	.510**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
K5	Pearson Correlation	.590**	.527**	.517**	.478**	1	.437**	.492**	.461**	.580**	.531**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
K6	Pearson Correlation	.419**	.554**	.361**	.523**	.437**	1	.711**	.502**	.290**	.419**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.012	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
K7	Pearson Correlation	.499**	.569**	.362**	.476**	.492**	.711**	1	.750**	.387**	.381**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.001	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
K8	Pearson Correlation	.529**	.513**	.372**	.444**	.461**	.502**	.750**	1	.446**	.332**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.004	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
K9	Pearson Correlation	.589**	.479**	.570**	.351**	.580**	.290**	.387**	.446**	1	.701**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.012	.001	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
K10	Pearson Correlation	.570**	.513**	.510**	.510**	.531**	.419**	.381**	.332**	.701**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Total_K	Pearson Correlation	.753**	.767**	.657**	.717**	.754**	.728**	.785**	.744**	.707**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Y Kinerja Karyawan

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	Total_KK
KK1	Pearson Correlation	1	.681**	.578**	.384**	.758**	.373**	.447**	.437**	.532**	.335**	.753**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.004	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
KK2	Pearson Correlation	.681**	1	.629**	.438**	.544**	.497**	.471**	.621**	.601**	.476**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
KK3	Pearson Correlation	.578**	.629**	1	.644**	.547**	.539**	.534**	.528**	.631**	.386**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
KK4	Pearson Correlation	.384**	.438**	.644**	1	.404**	.670**	.445**	.404**	.521**	.369**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
KK5	Pearson Correlation	.758**	.544**	.547**	.404**	1	.342**	.452**	.464**	.534**	.371**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.003	.000	.000	.000	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
KK6	Pearson Correlation	.373**	.497**	.539**	.670**	.342**	1	.344**	.256*	.353**	.305**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.003		.003	.028	.002	.008	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
KK7	Pearson Correlation	.447**	.471**	.534**	.445**	.452**	.344**	1	.616**	.655**	.521**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
KK8	Pearson Correlation	.437**	.621**	.528**	.404**	.464**	.256*	.616**	1	.766**	.535**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.028	.000		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
KK9	Pearson Correlation	.532**	.601**	.631**	.521**	.534**	.353**	.655**	.766**	1	.555**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
KK10	Pearson Correlation	.335**	.476**	.386**	.369**	.371**	.305**	.521**	.535**	.555**	1	.639**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.001	.001	.008	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Total_KK	Pearson Correlation	.753**	.801**	.811**	.728**	.742**	.665**	.723**	.731**	.809**	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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

2. Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	8

Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.51821535
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.091
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.687	3.188		-1.156	.251		
	motivasi	.735	.131	.505	5.620	.000	.437	2.288
	kepuasan	.458	.098	.419	4.660	.000	.437	2.288

a. Dependent Variable: kinerja

3. Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.582	2.108		2.174	.033
	motivasi	.005	.086	.011	.062	.950
	kepuasan	-.068	.065	-.184	-1.041	.301

a. Dependent Variable: Abs_RES

C. Uji Regresi Linear Berganda

1. Uji R

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.742	2.55344

a. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1381.631	2	690.816	105.953	.000 ^b
	Residual	462.923	71	6.520		
	Total	1844.554	73			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kepuasan, motivasi

3. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-3.687	3.188		-1.156	.251
	motivasi	.735	.131	.505	5.620	.000
	kepuasan	.458	.098	.419	4.660	.000

a. Dependent Variable: kinerja