

## 4 Perpustakaan UMSIDA

### Naskah Thesis Akhdan Azhar mm.pdf

-  pet
  -  K1 AGUSTUS 2024
  -  Perpustakaan
- 

#### Document Details

Submission ID  
trn:oid:::1:2980504160

22 Pages

Submission Date  
Aug 9, 2024, 2:33 PM GMT+7

8,202 Words

Download Date  
Aug 9, 2024, 2:36 PM GMT+7

55,131 Characters

File Name  
Naskah Thesis Akhdan Azhar mm.pdf

File Size  
1.1 MB

# 28% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
  - ▶ Quoted Text
- 

## Top Sources

29%	 Internet sources
20%	 Publications
19%	 Submitted works (Student Papers)

## Integrity Flags

### 1 Integrity Flag for Review

 **Hidden Text**

0 suspect characters on 9 pages

Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 29% Internet sources  
20% Publications  
19% Submitted works (Student Papers)
- 

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	
	eprints.ums.ac.id	3%
2	Student papers	
	Universitas Jenderal Soedirman	2%
3	Internet	
	jurnal3.stiesemarang.ac.id	2%
4	Internet	
	dspace.uii.ac.id	2%
5	Internet	
	www.slideshare.net	2%
6	Internet	
	eprints.upj.ac.id	1%
7	Internet	
	repository.unib.ac.id	1%
8	Internet	
	digilibadmin.unismuh.ac.id	1%
9	Internet	
	core.ac.uk	1%
10	Internet	
	jurnalfe.ustjogja.ac.id	1%
11	Internet	
	unu-ntb.e-journal.id	1%

12	Publication	
Genefaith Grace Augi, Roby Sambung, Olivia Wiinda Ony Panjaitan.	"Pengaruh Ga...	1%
13	Internet	
ejournal.mandalanursa.org		1%
14	Internet	
repository.stei.ac.id		1%
15	Internet	
repositori.uin-alauddin.ac.id		1%
16	Internet	
journal.untar.ac.id		1%
17	Internet	
etheses.uin-malang.ac.id		1%
18	Internet	
eprints.uny.ac.id		1%
19	Student papers	
Universitas Bengkulu		1%
20	Internet	
journal.lspr.edu		1%
21	Internet	
ejurnal.ars.ac.id		1%
22	Student papers	
Udayana University		1%
23	Student papers	
Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya		1%
24	Internet	
repository.uinsu.ac.id		1%
25	Internet	
jom.fe.budiluhur.ac.id		1%

# PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Akhdan Azhar<sup>1)</sup>, Sriyono<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen,Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

<sup>2)</sup>Dosen Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

\*Email Penulis Koresponden si: [sriyono@umsida.ac.id](mailto:sriyono@umsida.ac.id)

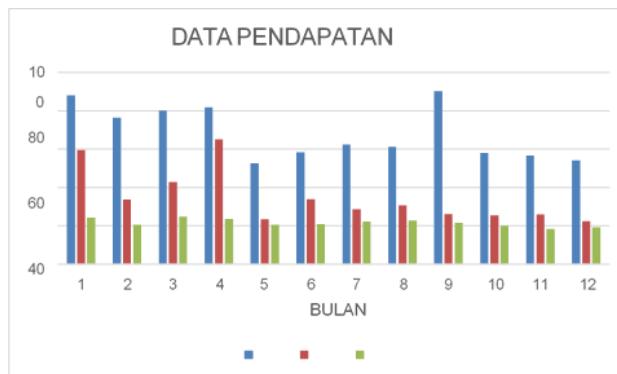
## I. PENDAHULUAN

Di zaman yang sedang kompetitif seperti saat ini, pesaing para perbankan menjadi salahsatu faktor yang juga lagi mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam pentingnya mencapai tujuan. Saat ini proses perusahaan juga perlu harus memiliki daya saing yang lebih tinggi untuk bersaing dengan perusahaan perbankan lainnya. Salah satu poin positif terpenting yang juga harus dimiliki sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Di PT. Pos Indonesia (PERSERO), perusahaan ini yang bergerak dibidang jasa pengiriman, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting karena berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali serta berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Staff PT. Pos Indonesia (PERSERO) mempunyai peran mendasar, tidak hanya sebagai pendukung faktor penting dalam mencapai tujuan. Tercapainya tujuan perusahaan-perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerjaindividu dan kelompok karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Keberhasilannya pada perusahaan saat ini juga dipengaruhi oleh bagaimana kinerja pegawai (prestasi kerja) atau hasil usaha kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena mempunyai bakat atau minat yang memiliki energi dan manusia yang kreativitas sangat diperlukan. yang dilakukan organisasi untuk mencapai tujuannya. Setiap organisasi mempunyai lingkungan kerja yang berfungsi untuk menetapkan aturan atau pedoman berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Yang berarti yaitu lingkungan kerja yang tumbuh dan terpelihara dengan baik dapat membawa organisasi pada perkembangan yang lebih baik. Selain itu, fokus utama perubahan dan pengembangan organisasi adalah upaya mengubah nilai, sikap, dan perilaku anggota organisasi secara keseluruhan. Apalagi dengan layanan pengiriman yang sangat dinamis dan penuh tuntutan untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. termasuk kantor pusat di Sidoarjo.

Teknologi informasi dapat di definisikan sebagai perpaduan antara teknologi komputer dan telekomunikasi dengan teknologi lainnya seperti perangkat yang keras, perangkat lunak, database, teknologi berjaringan, dan peralatan telekomunikasi lainnya (Maharsi, 2020). Selanjutnya, teknologi informasi yang spesial dapat meningkatkan kinerja individual dan dapat digunakan dalam sistem informasi organisasi untuk menyediakan informasi bagi para pemakai dalam rangka untuk pengambilan keputusan, Karena teknologi informasi akan yang terus saling berkembang dari waktu ke waktu yang seiring dengan perkembangan zaman.

Penurunan pada kepuasan karyawan dan kinerja pada karyawan tersebut juga dapat mempengaruhi oleh teknologi informasi, beberapa masih banyak pegawai yang mempunyai kebiasaan-kebiasaan yang sangat menunda dalam pekerjaan dan menyebabkan banyak pekerjaan yang terbengkalai, sehingga mengakibatkan beban kerja yang berlebihan pada zaman berikutnya karena pesatnya pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga mengakibatkan hilangnya kinerja. Seperti pada tabel data pendapatan pertahun :



Tabel 1.1 Data Pendapatan Pertahun

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2021 memperoleh 90% pendapatan yang sangat baik pada bulan september, pada tahun 2022 mengalami penurunan memperoleh 63% pada bulan april dan mengalami penurunan dratis pada tahun 2023 memperoleh kurang lebih 18% pada bulan november. Dari beberapa data pendapatan dapat dilihat dilihat bahwa persentasi pencapaian yang terendah dalam melakukan teknologi dalam mengolah data, hal ini disebabkan oleh kurangnya ketelitian karyawan.

Menurut Nitisemito (2020:183), lingkungan kerja juga bahwasannya menjelas bagaimana hasil yang ada disekitar para pekerja yang sangat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas kantor dari diembankan. Sedangkan menurut penjelasan dari Sedarmayanti (2021:21) Menjelaskan lingkungan kerja adalah segala alat yang sudah ada, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kerjasama. Dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendorong produktivitas pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungankerja di atas, maka lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua (dua) yaitu lingkungan yang merupakan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik (Sedarmayanti, 2001:21).

Motivasi juga menjadi salah satu arahan bagi kinerjanya karyawan. Menurut Boas (2019) menyatakan bahwa 30% kewaktu para pemimpin digunakan untuk mengurusinya suatu permasalah lingkungan sekitar karyawannya. Pendekatan pada yang digunakan dalam memberikan motivasi dan semangat pada karyawannya yang perlu memperhatikan karekteristiknya atau sifat karyawan yang sedang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut yang dilakukan sebagai pembahasan pendahuluan dari penelitian tersebut yang dijelaskan bahwa faktor motivasi pada pegawas masih lemah, hal ini disebabkan oleh kurangnya motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai standar dan Budaya kerja yang ditetapkan di Kemitraan PT Pos Indonesia Sidoarjo dan mentalitas karyawan masih belum ada. mereka yang sangat kurang puas terhadap beberapa pentingnya motivasi karena mereka yang bekerja terus menerus dan mereka yang bekerja sekutu tenaga mempunyai kedudukan yang sama dalam hal finansial (insentif, bonus dan hasil produksi), artinya evaluasi kinerja dengan kriteria kinerja yang setara ketika pemberian insentif, bonus dan pelayanan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan bekerja hanya sebatas yang diperlukan karena hasil yang dicapai sama sepanjang peringkat kinerjanya minimal “baik”. Permasalahannya adalah belum adanya metode, pedoman dan motivasit yang maksimal bagi karyawan.

Permasalahan tersebut yang sesuai sama dengan pendapat yang dijelaskan oleh Risqi(2016) bahwa menjelaskan motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan yang dimiliki sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja dari masang-masing ndividu. Dengan demikian, penelitian dapat memfokuskan pada upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan tersebut dan memberikan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai. Luthan (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja disebabkan oleh keyakinan karyawan bahwa pekerjaannya dapatmencapai sesuatu yang berarti. Pentingnya inikinerja dan kepuasan karyawant tidak lepas dari faktor lain seperti budaya perusahaan. Menurut Robb dan Judgei(2021), budaya organisasi mengacupada sistem nilai yang dianut oleh beberapa anggota juga penting membedakan satu organisasi dari organisasi lainnya. Selain itu kepuasan saat bekerja dan kinerjakaryawan juga dipengaruhi dari tempat lingkungan kerjaperusahaan.

Aolisa dan Lao (2018) menjelaskan bagaimana bahwa lingkungan kerja merupakan tempat karyawan melakukan kegiatan setiap hari, lingkungan kerja juga mengelilingi hubungan kerja antar rekan kerja, hubungan antara karyaawan bawahan dan atasan. Hasibuan (2018) mempertanyakan bagaimana membangkitkan semua semangat kerja karyawan, membuat mereka semangat bekerja keras, memberikan kemampuan dan keterampilan maksimal, untuk menciptakan keuntungan bagi perusahaan. Dalam menjawab pertanyaan tersebut, Hasibuan (2018) mengatakan bahwamotivasi merupakan faktor penting. Mengutip dari pendapatnya Dessler (2022) dalam Andjarwata(2020), orang percaya bahwa motivasi adalah hasil darketegangan yang munculiketika satu atau lebih kebutuhan penting tidak dapatdipenuhi. Selain itu ada faktor lain tersebut, sangat pentingnya adalah kecanggihan sebuah Teknologi akan membantu perusahaan untuk menghasilkan suatu informasi yang lebih akurat dan tepat waktu untuk pengambilan keputusan yang efektif (Ismail, 2019).

Dengan melihat gambaran masalah yang berkaitan tentang Motivasi kemudian kepuasan karyawan diatas maka, penulis memiliki pandangan dalam menyikapi 2 permasalahan ini, sehingga penulis ingin menghubungkan empat variabel yakni motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variable independen, kinerja karyawan sebagai variable dependen dan kepuasan karyawan sebagai variable intervening. Namun, riset tersebut tidak sama riset terdahulu sebab tidak adanya variable intervening yang memiliki yang tidak langsung terhadap variable dependen. Jenis penelitian yang akan penulis adalah penelitian kuantitatif. Dengan demikian, keterbaruan dari ini adalah adanya variable motivasi yang belum digunakan dalam penelitian kinerja karyawan dan variable intervening yakni kepuasan karyawan. Dari ketidaksamaan hasil riset sebelumnya memperlihatkan perbedaan hasilnya yakni adanya *research gap*. Tujuan dari penelitian ini untuk Menganalisis pengaruh Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi pada Variabel Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Karyawan sehingga peneliti mengambil judul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening". Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 3. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan? 4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawaan? 5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan? 6. Apakah teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawaan? 7. Apakah secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Berpengaruh ke Kepuasan Kerja

(Hasibuan, 2007) memperjelaskan jika bagaimana motivasi tersebut yaitu penggerakan untuk memunculkannya gairah kerja dengan maksud seseorang yang berkenan untuk sama-sama bekerjasama, bekerja yang sangat efektif, danterhubungnya pada semua dengan sama-sama beusaha dalam mendapatkepuasan. Sesuai dalam teora motivasi *Two Factor's* dari Frederick Herzber (1996), memaparkan jika terdapat dua faktor yang memberi rasa senang dalam saat bekerja, seperti dissatisfiers (upah,kewenangan perusahaan, hubungan antar personali) dansatisfiers (prestasi, penghargaan, promosi, lingkungan kerja, pekerjaan).

Kepuasan kerja terpengaruh oleh bermacam faktor kerja, seberapa pantas ganjaran yang di dapat dalam keadaan kerja, rekan kerja yang relevansi dengan pekerjaan (Robbins,2006). Matthews(2006), menyebutkan juga bila motivasi memengaruhi cukup penting bagi kepuasan dalam bekerja. Bekajian itupun juga sesuai pada kajian Astutik (2010), menyebut motivasi tersebut yang berakibat cukup penting dan searah dengan hasil kepuasan kerja. Dengan demikiannya semua jika motivasi karyawan juga mengalami sangat peningkatan, hanya bisa juga memunculkan rasa sangat puas terhadap kinerja pekerjaan.

### Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sesuai permasalahan diatas, memperjelaskan jika lingkungan juga memberi dampak yang positif dan negatif padakepuasan kerja. Sesuai kajian(Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri 2020), menyebutkan bagaimana bila semua secara yang terpisah lingkungan kerjasifisik maupun non fisik memengaruhinya positif atau cukup penting pada kepuasankerja staff pegawai Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia. Handaru(2021) menjelaskan yang bagaimana begitu lingkungan kerja yang kondusif bisa memaksimalkan kepuasan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja mempunyai peranan vital dalam menghasilkan dan memaksimalkan kepuasan kerja. Karyawan yang berpuas diri sendiri cenderung semua kianberkomitmen terhadap perusahaan, maka mereka juga bisa menjalankan tanggungjawab secara bermaksimal. Kemunculan kepuasan kerja juga merupakan menimbulkan dampakdari keadaan kerja diperusahaan. Kepuasan kerja juga sangat penting merepresentasikan perasaan karyawan terkait senang atau tidak, nyaman atau tidak nyaman terhadap lingkungan kerja. Awal mula kepuasankerja karyawan tampak dari bersikap positif ataupun negatif dalam diri sendiri karyawan.

### Teknologi Informasi Mempengaruhi Kepuasan Karyawan

Untuk mencapai tingkat dari kepuasan kerja yang saling memaksimalkan dalam setiap pelaksanaan tugas-tugas dalam audit, auditor kantor akuntan publik akan selalu menghadapi dalam sebuah faktor-faktor yang perlu diperkirakan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berupa konflik suatu pekerjaan keluarga (Ifah Lathifah, 2018). Teknologi informasi diadakan untuk menunjuk suatu aktivitas usaha di semua tingkatan dalam organisasi. Penggunaan teknologi informasi mencakup sampai ke level operasional untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### Motivasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mencapai kinerja diperlukan motivasi. Darmawan (2017) menjelaskan motivasi adalah keadaan mental yang memandu individu dalam menyalurkan perilaku dan tindakannya untuk mencapai tujuan. Dari teoritis dan berbagai pembahasan diatas dapat menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh tren yang positif atau sangat penting terhadap kinerjapegawai. Utari (2020) menegaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan semua Aset dari Daerah Wonogiri.

### Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) bahwa bila lingkungan kerja sebagai bermacaml yang ada dilingkungan kerja ketika menjalankan tgas pekerjaan, prosedur cara kerja, serta peraturan kerja secara perseorangan atau berkelompok. Menjelaskan yang bersesuaian dengan pendapat Sedarmayanti(2019), menyebutkan bila lingkungakerja sebagai bermacam hal di tempat kerja. Berdasarkan pada pengertian pada yang telah dijelaskan atau memaparkannya, maka dapat memberi simpulan bila lingkungan kerja, yaitu keseluruhan aspek di sekitar tempat pekerja yang berpengaruh bagi berbagai tanggung jawab dan pekerjauditugaskan dan lingkungan kerja yang kondusifpun memicu pada kinerja karyawan semakin yangsangat optimal.

Lingkungan bekerja juga mempunyai berdampak positif mau pun sangat krusial bagi kinerja karyawan (Djuremi, Suryani, Wardhani, Hasiholan, dan Minarsih,2016). Lingkungannya bekerja teatp akun selalu berpengaruh bagi kinerja karyawan, sebab baik buruknya lingkungan kerja bisa memicu para pegawai memperoleh kenyamanan atau ketidaknyamanan selama bekerja.

### Teknologi Informasi Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pemanfaatan dari suatu teknologi informasi dapat dilakukan secara efektif jika salah satu anggota dalam organisasi dapat menggunakan teknologi tersebut dengan benar atau baik dan pemanfaatan teknologi yang efektif dapat meningkatkan kinerja. Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) dapat memberikan sebuah dukungan untuk pelayanan administrasi, serta untuk membantu pengambilan keputusan (Anwar, 2019). Menurut Baig dan Gururajan (2011), teknologi informasi merupakan salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan dan bisnis.

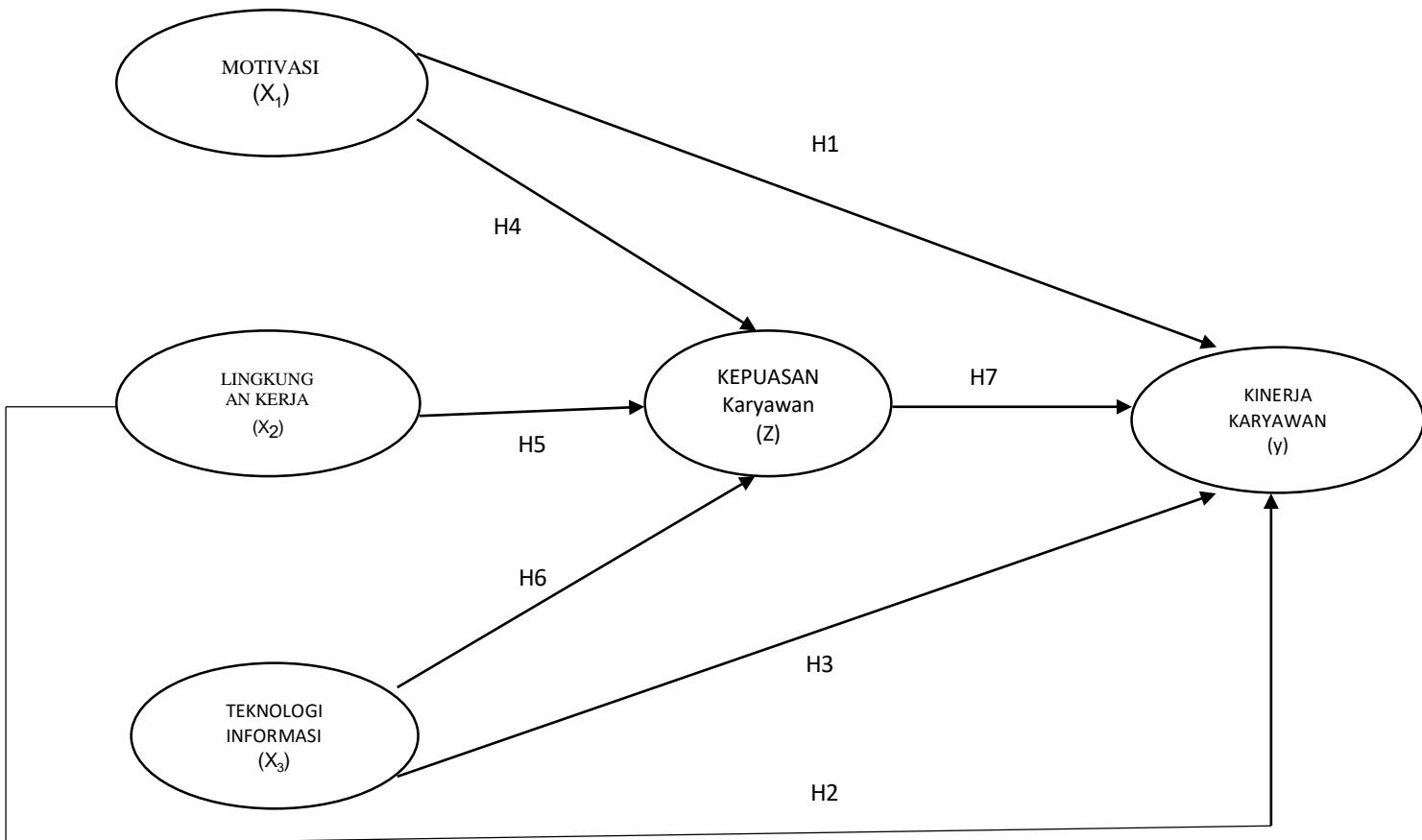
## Kepuasan Kerja Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan dari kerja memperantara lingkungan kerja dalam memberi pengaruh kekinerja karyawan. dari uraian tersebut, menjelaskan apabila lingkunga kerja berakibat positif dan sangat penting kepada kinerja karyawan dari kepuasan kerja. Agung Gede Agung Gunapatr (2017) memperjelas jika kepuasan kerja bisa memerantara sejumlah 0,463 mempengaruhi lingkungan kerja kepada kinerja dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah(APIP) di Inspektorati Provinsi Bali.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi budaya perusahaan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian tersebut terlihat jelas bahwa teknologi informasi dapat memberikan pengaruh yang positif dan penting terhadap kinerja pegawai. Uraian tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara teknologi informasi dan kinerja pegawai. (Wahyuni dkk., 2016) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap teknologi informasi dengan mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah daerah. M.Hayuningtyas (2016) bahwasannya menjelaskan kepuasan kerja memediasi kinerja karyawan di PT Jasa Raharja Persero atau mempengaruhi teknologi informasi.

### Kerangka Konseptual

**Kerangka kerja konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut :**



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

Hipotesis :

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Terdapat pengaruh signifikan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan.
- H5 : Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan.
- H6 : Terdapat pengaruh signifikan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Karyawan.
- H7 : Terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

### III. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yaitu mengenai motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. *Positivistic* digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

#### Populasi dan Sample

##### Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan di Kemitraan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur dengan jumlah 110 karyawan.

##### Sample

Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis program *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (SMART PLS) dan teknik *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2018:120) *Purposive sampling* dikatakan sampel yang ditentukan pada karyawan yang telah memahami jenis suatu permasalahan yang berjumlah dengan populasi tersebut.

#### Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini agar memperoleh data, penulis melakukan metode pengumpulan data yang menggunakan antara lain :

##### Kuesioner

Data yang didapat dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner, yakni peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung atau disebut juga data primer. Menurut Sugiyono (2018:193) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data langsung pada obyek penelitian dengan cara menyebarkan kuisioner. Kuisioner diberikan secara langsung kepada para responden yang sudah dijadikan sampel, kuisioner yang diberikan kepada para responden berisi beberapa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden yang bertujuan untuk mengukur karyawan Kemitraan PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang sidoarjo.

Dalam kuisioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Masing-masing jawaban dari 4 alternatif jawaban yang tersedia diberi bobot nilai (skor) sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Bobot kuisioner berdasarkan pada metode Skala Likert**

NO	KATEGORI	SKALA
1.	<b>Sangat Setuju</b>	1
2.	<b>Setuju</b>	2
3.	<b>Tidak Setuju</b>	3
4.	<b>Sangat Tidak Setuju</b>	4

#### Definisi Operasional

##### 1. Motivasi (X1)

Menurut Abrahami Maslow dalam Robbins & Coulter (2010:110) terdapat dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*): Kebutuhan dasar manusia yaitu makanan, minuman, tempat tinggal dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan sosiali (*social needs*): Kebutuhan manusia memberi kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
3. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*): Kebutuhan manusia yang akan faktor-faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomus atau prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

4. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*): Kebutuhan seseorang yang akan menjadi bertumbuh, pencapaian potensi manusia, penuhanipada diri sendiri dan dorongan untuk mampu menjadi apa yang dicapai atau diinginkan.
2. Lingkungan Kerja (X2)
  - Menurut Nitisemito (2022) indikator lingkungan kerja yaitu suasana dalamkerja, hubungan dengan rekankerja, dan fasilitas kerja.
  1. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar pegawai dalam melaksanakan pekerjaanyang dapat sangatmempengaruhi pelaksanaan pekerjaanitu sendiri. Tempat kerja ini meliputi dari tempat kerja,temapat fasilitas dan tempat alat bantu kerja, kebersihan, penerangan bantu kerja, ketentraman, serta hubungan dari kerja antar manusia dilokasi.
  2. Hubungan Rekan Kerja Relasi Rekan Kerja adalah hubungan rekan kerja yang sangat harmonisa, bebas kesenjangan (sengaja menyebarkan beriti hoax untuk menjatuhkan musuh) antar rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai untuk tetapi bertahan dalam suatu organisasi juga adalah adanya hubungan yang penting harmonis antar rekankerja. Hubungan juga yang harmonis dan beberapa kekeluargaan menjadi salahsatu faktor yang dapat mempengaruhinya kinerjanya pada karyawan.
  3. Tersedia pada fasilitas kerja hal ini bagaimana dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkapnya. Tersedianya fasilitas kerja yang sangat lengkap dan tertata, walaupun tidak merupakan salah sat penunjang proses dalam bekerja.
3. Teknologi Informasi (X3)
  - Teknologi informasi merupakan teknologi yang digunakan untuk mengolah dan memproses data yang kemudian dapat menghasilkan informasi yang digunakan dalam pengambilan keputusan (Muslihudin & Oktafianto, 2016) :
    - Indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut:
      1. Kemampuan dalam menggunakan komputer
      2. Memproses dan menampilkan data
      3. Sistem yang menunjang adanya pemakaian bersama komputer yang berbeda
      4. Pihak yang terlibat dalam penggunaan sistem informasi
4. Kepuasan Karyawan (Z)
  - Definisi Operasional istilah kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Indicator kepuasan kerja merujuk pada:
    - a. Pekerjaan itu sendiri : Skala pengukuran yang mencakup aspek-aspek spesifik dari pekerjaan, seperti tingkat kompleksitas, tanggung jawab, variasi tugas, dan kejelasan peran.
    - b. Gaji : Pengukuran jumlah kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji bulanan atau tahunan.
    - c. Promosi : Tingkat kepuasan terhadap peluang promosi dan kenaikan jabatan di dalam organisasi, diukur melalui persepsi karyawan terhadap kejelasan jalur karir dan keadilan dalam proses promosi.
    - d. Pengawasan : Evaluasi kepuasan terhadap bentuk pengawasan atau supervisi yang diberikan kepada karyawan, termasuk tingkat dukungan, umpan balik, dan keadilan dalam proses pengawasan.
    - e. Rekan kerja : Skala yang mengukur tingkat kepuasan terhadap hubungan dan kolaborasi dengan rekan kerja, melibatkan aspek seperti dukungan tim, komunikasi, dan kerjasama tim.
5. Kinerja Karyawan (Y)
  - Definisi Kinerja Karyawan menurut Adhari mengartikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Indikator kinerja meliputi kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan berkolaborasi dalam tim. Pengusaha ingin karyawan menunjukkan kinerja yang unggul. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan hasil kerja dan profitabilitas perusahaan. Di sisi lain, pekerja ingin berkembang dan maju dalam pekerjaannya. Pada dasarnya kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Indikator pada variabel kinerja karyawan adalah :
    - a. Percaya diri : seorang karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi agar terus berkembang.
    - b. Berani mengambil resiko : seorang karyawan mampu membuat keputusan untuk melakukan tindakan.
    - c. Kreatif dan inovatif : karyawan mampu menciptakan hal baru dan mengembangkan ide yang sudah ada menjadi lebih baik hingga bisa memecahkan peluang untuk meningkatkan update skillnya.
    - d. Disiplin dan kerja keras : seorang karyawan memiliki kepatuhan atau keataatan terhadap peraturan perusahaan, berusaha sekuat tenaga untuk mendapatkan hasil yang maksimal.
    - e. Berorientasi pada masa depan : sebagai karyawan mempunyai perspektif dan tidak merasa puas hingga selalu mencari ide baru.
    - f. Memiliki rasa ingin tahu : seorang karyawan selalu mencari tahu informasi terbaru dan akan terus menambah wawasan.
    - g. Jujur dan mandiri : seorang karyawan mampu berkata jujur dengan begitu akan menciptakan kepercayaan dan mampu melalukan sesuatu secara independen.

## BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Deskripsi Data Penelitian

#### 1. Deskripsi Objek Penelitian

Deskripsi data yang akan disampaikan berikut ini untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang telah dilakukan di lapangan. Sampel dalam penelitian ini ada 110 kemitraan PT. Pos Indonesia (PERSERO) berlokasi di Sidoarjo. Penelitian dilakukan mulai bulan Juni hingga Juli 2024. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk mengambil data yang ditujukan. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menemui karyawan dan memberikan tautan melalui email ataupun media sosial. Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Statistik Deskripsi Sampel**

Uraian	Frekuensi	Presentase
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Laki-laki	70	67%
Perempuan	40	33%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>
<b>Usia :</b>		
20-25 Tahun	34	20%
26-30 Tahun	50	70%
>30 Tahun	26	10%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>
<b>Lama Bekerja :</b>		
1-2 Tahun	15	15%
3-10 Tahun	67	67%
>10 Tahun	28	18%
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100%</b>

Dari tabel 4.1 dapat dilihat dari gambaran tentang jenis kelamin, usia, dan lama bekerja dari responden. Jika dilihat dari jenis kelamin responden laki-laki lebih banyak dari perempuan yaitu laki-laki 70 orang (67%). Sedangkan dari sisi usia dan lama bekerja lebih dominan responden 3-10 tahun sebanyak 67 orang (67%) diusia 26-30 tahun (70%). Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan 3-10 tahun sebanyak 67 orang pada usia 26-30 tahun.

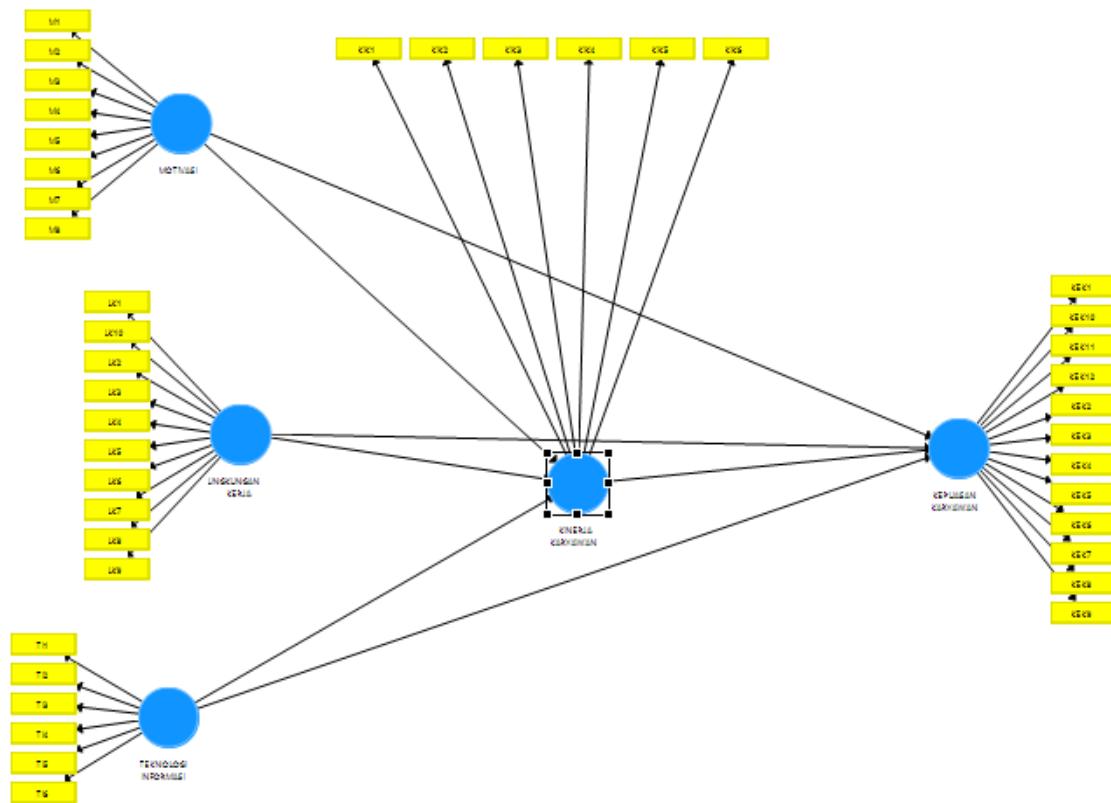
23

## 2. Deskripsi Analisis Data Penelitian

## 2.1 Evaluasi *Measurement (outer)* Model

Adapun cara dari model pengukuran untuk uji validitas dan reabilitas, koefisien determinasi model dan koefisien jalur dari model persamaan, dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

## Gambar 4.1 Hasil PLS Algorithm



## 2.2 *Convergent Validity*

**Tabel 4.2**  
**AVE dan *Communality***

	AVE	Communality
Motivasi	<b>0,596</b>	<b>0,596</b>
Lingkungan Kerja	<b>0,573</b>	<b>0,573</b>
Teknologi Informasi	<b>0,538</b>	<b>0,538</b>
Kinerja Karyawan	<b>0,352</b>	<b>0,352</b>
Kepuasan Karyawan	<b>0,509</b>	<b>0,509</b>

13 Validitasikongruen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator yang dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator dari yang mengukur variabeltersebut. Dalam penelitian ini terdapat 5 variable dengan jumlah indikator antara 3 sampai 7 indikator dengan skala 1 sampai 4. Berdasarkan dari hasil tersebut pengujian model pengukuran yang bisa terlihat pada gambar 4.1 dan tabel 4.2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 20 a. Motivasi dapatdiukur dengan menggunakan M1-M8. Semua dari indikator ini memiliki *loading factor* diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality* >0,5.
- b. Lingkungan Kerja diukur dengan menggunakan LK1-LK10. Semua dari indikator ini memiliki *loading factor* diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality* >0,5.
- c. Teknologi Informasi diukur dengan menggunakan TI1-TI6 Semua dari indikator ini memiliki *loading factor* diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality*>0,5.
- d. Kinerja Karyawan diukur dengan menggunakan KIK1-KIK6. Semua dari indikator ini memiliki *factor loading* dibawah 0,7, AVE 0,3 dan *communality*<0,5.
- e. Kepuasan Karyawan diukur dengan menggunakan KEK1-KEK12. Semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,7, AVE 0,5 dan *communality*>0,5.

7 Validitas diskriminan adalah menguji bahwa alat ukur, secara tepat mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Validitas instrumen selain ditentukan berdasarkan validitas konvergen juga ditentukan oleh validitas diskriminan. Untuk pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai cross loading dan akar AVE konstruk (Ghozali, 2008). Berdasarkan dari beberapa hasil *factor loading* diatas makadapat disimpulkan bahwa variable yang belum baik pada variable kinerja karyawan dan variable lainnya mempunyai *convergent validity* dengan baik.

### 2.3 Discriminate Validity

Pengujian *discriminant validity* dilakukan ini untuk membuktikan apakah indikator pada suatu konstruktur akan mempunyai *loading factor* terbesarpada konstruk yang dibentuknya dari pada *loading factor* dengan konstruk yang lain. Dapat di lihat cross loading pada tabel 4.3 berikut:

4 Tabel4.3

#### Cross Loading

	Motivasi	Lingkungan Kerja	Teknologi Informasi	Kinerja Karyawan	Kepuasan Karyawan
<b>M1</b>	<b>0,758</b>	0,530	0,331	0,342	0,448
<b>M2</b>	<b>0,801</b>	0,468	0,623	0,495	0,614
<b>M4</b>	<b>0,735</b>	0,483	0,611	0,539	0,509
<b>M5</b>	<b>0,833</b>	0,595	0,572	0,511	0,643
<b>M6</b>	<b>0,823</b>	0,705	0,654	0,588	0,708
<b>M7</b>	<b>0,759</b>	0,638	0,543	0,567	0,628
<b>M8</b>	<b>0,880</b>	0,649	0,682	0,549	0,818
<b>LK1</b>	0,357	<b>0,719</b>	0,385	0,587	0,412
<b>LK2</b>	0,708	<b>0,761</b>	0,716	0,638	0,571
<b>LK3</b>	0,418	<b>0,787</b>	0,523	0,533	0,408
<b>LK4</b>	0,435	<b>0,720</b>	0,392	0,558	0,499
<b>LK5</b>	0,566	<b>0,803</b>	0,489	0,532	0,470
<b>LK6</b>	0,572	<b>0,778</b>	0,568	0,605	0,482
<b>LK7</b>	0,548	<b>0,702</b>	0,335	0,431	0,425
<b>LK8</b>	0,614	<b>0,744</b>	0,439	0,554	0,663
<b>LK9</b>	0,542	<b>0,711</b>	0,538	0,620	0,735

<b>LK10</b>	0,705	<b>0,831</b>	0,550	0,598	0,514
<b>TI1</b>	0,550	0,612	<b>0,798</b>	0,711	0,485
<b>TI3</b>	0,632	0,563	<b>0,810</b>	0,644	0,554
<b>TI4</b>	0,550	0,390	<b>0,723</b>	0,471	0,669
<b>TI6</b>	0,641	0,470	<b>0,758</b>	0,637	0,743
<b>KIK3</b>	0,588	0,747	0,617	<b>0,734</b>	0,602
<b>KEK1</b>	0,562	0,522	0,429	0,471	<b>0,757</b>
<b>KEK2</b>	0,543	0,635	0,514	0,463	<b>0,775</b>
<b>KEK3</b>	0,542	0,599	0,423	0,443	<b>0,734</b>
<b>KEK4</b>	0,692	0,479	0,478	0,474	<b>0,806</b>
<b>KEK5</b>	0,656	0,521	0,636	0,536	<b>0,799</b>
<b>KEK6</b>	0,682	0,532	0,552	0,402	<b>0,706</b>
<b>KEK10</b>	0,709	0,596	0,621	0,592	<b>0,863</b>
<b>KEK11</b>	0,686	0,633	0,660	0,559	<b>0,848</b>

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa nilai cross loading juga menunjukkan adanya discriminant validity yang baik oleh karena nilai korelasi antara indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan dari nilai kolerasi indikator yang lain dengan konstruk lainnya. Sebagai ilustrasi loading factor LSI(indikator pertanyaan untuk motivasi) adalah sebesar 0,801 yang lebih tinggi dari pada loading factor dengan konstruk lain, yaitu LK (0,778), TI (0,723), KIK (0,572) dan KEK (0,734).

Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa indikator-indikator motivasi yaitu Kebutuhan aktualisasi diri juga mempunyai nilai loading factor yang lebih tinggi daripada loading factor dengan konstruk yang lain. Hal serupa juga tampak pada indikator lainnya.

Dengan demikian, konstruk laten memprediksi beberapa indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dari dengan indikator di blok yang lain.

#### 2.4 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga dari uji reliabilitas konstruk yang dapat diukur dengan composite reliability dan cronbach's alpha dari blok indikator ini yang mengukur konstruk. Berikut ini adalah hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha dari Smart PLS:

Tabel 4.4

#### Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Construct	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Motivasi	<b>0,927</b>	<b>0,908</b>
Lingkungan Kerja	<b>0,930</b>	<b>0,917</b>
Teknologi Informasi	<b>0,871</b>	<b>0,802</b>
Kinerja Karyawan	<b>1,000</b>	<b>1,000</b>
Kepuasan Karyawan	<b>0,939</b>	<b>0,926</b>

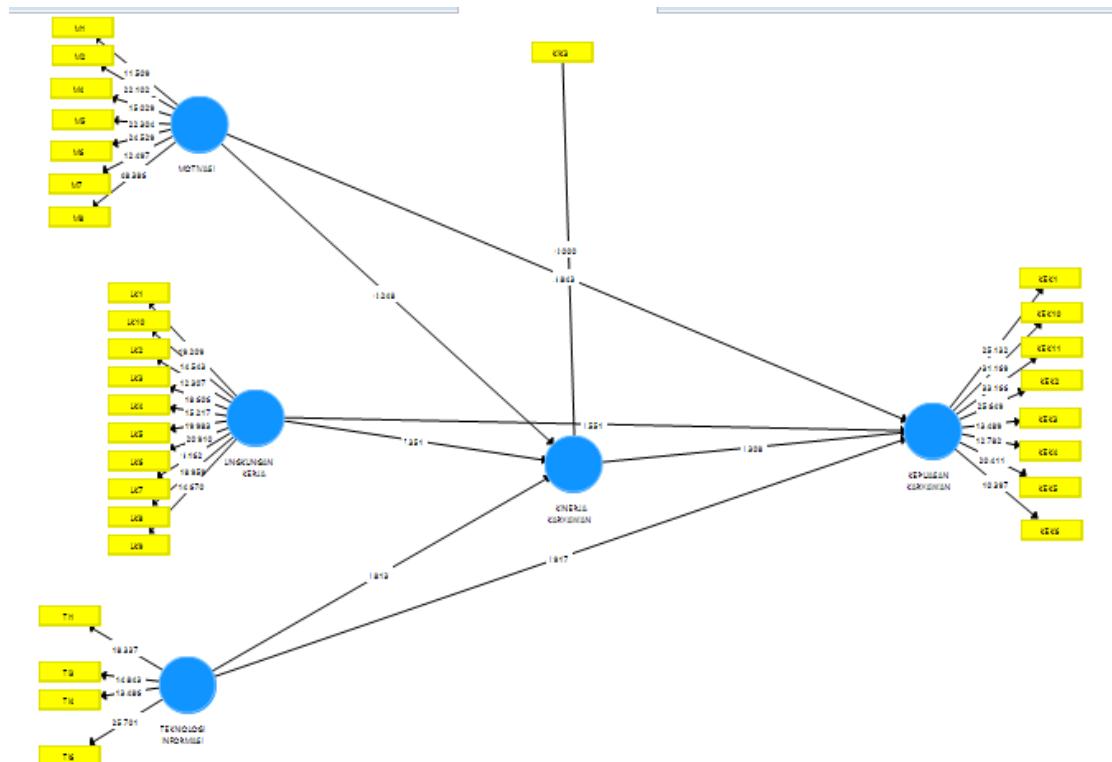
Konstruk dinyatakan reliabel jika pada memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 dan cronbach's alpha di atas 0,60. Dari hasil dari output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai composite reliability di atas 0,70 dan cronbach's alpha di atas 0,60. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

## 2.5 Pengujian Model Struktural (inner model)

Model struktural dari PLS dapat dievaluasikan dengan menggunakan R<sup>2</sup> untuk variabel dependen dan nilai-nilai koefisien path untuk variabel independen yang kemudian dari nilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* pada path. Adapun model dari struktural pada penelitian ini dapat dilihat gambar berikut:

**Gambar 4.2**

**Tampilan Hasil PLS Boothstarpping**



Untuk menilai signifikansi model tersebut prediksi dalam pengujian ini model struktural, dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada hasil output SmartPLS dibawah ini:

**Tabel 4.5**

*Path Coefficients (Mean, STDEV, t-Value)*

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic	T-Value
KIK -> KEK	0,094	0,095	0,072	1,308	0,192
LK -> KEK	0,034	0,040	0,086	2,551	0,004
LK -> KIK	0,046	0,067	0,088	7,351	0,000
M -> KEK	0,019	0,469	0,011	3,843	0,000
M -> KIK	-0,026	-0,018	0,024	0,248	0,804
TI -> KEK	0,023	0,259	0,121	2,917	0,050

<b>TI -&gt; KIK</b>	<b>0,004</b>	<b>0,526</b>	<b>0,106</b>	<b>1,963</b>	<b>0,000</b>
<b>M -&gt; KIK -&gt; KEK</b>	<b>-0,002</b>	<b>-0,002</b>	<b>0,010</b>	<b>1,742</b>	<b>0,005</b>
<b>LK -&gt; KIK -&gt; KEK</b>	<b>0,061</b>	<b>0,061</b>	<b>0,045</b>	<b>2,341</b>	<b>0,018</b>
<b>TI -&gt; KIK -&gt; KEK</b>	<b>0,018</b>	<b>0,017</b>	<b>0,017</b>	<b>2,080</b>	<b>0,021</b>

2      3. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis H1

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat dari nilai original sample estimate M -> KEK adalah sebesar 0,000 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 3,843 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate positif mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama diterima**.

b. Pengujian Hipotesis H2

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat nilai original sample estimate LK -> KEK adalah sebesar 0,004 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2,551 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate positif mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua diterima**.

c. Pengujian Hipotesis H3

Dari tabel 4.5 di atas dapat dilihat nilai original sample estimate TI -> KEK adalah sebesar 0,050 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 2,917 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate positif mengindikasikan bahwa teknologi informasi berpengaruh yang positif terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga diterima**.

d. Pengujian Hipotesis H4

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat nilai original sample estimate M -> KIK adalah sebesar 0,804 dengan signifikansi diatas 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- statistik 0,248 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate negatif mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keempat diterima**.

e. Pengujian Hipotesis H5

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat nilai original sample estimate LK -> KIK adalah sebesar 0,000 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- istatistik 7,351 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate positif mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kelima diterima**.

f. Pengujian Hipotesis H6

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat nilai original sample estimate TI -> KIK adalah sebesar 0,000 dengan signifikansi dibawah 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- staitistik 1,963 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate positif mengindikasikan bahwa teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis keenam diterima**.

g. Pengujian Hipotesis H7

Dari tabel 4.5 diatas dapat dilihat nilai original sample estimate KIK -> KEK adalah sebesar 0,192 dengan signifikansi diatas 5% yang ditunjukkan dengan nilai t- istatistik 1,308 lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,962. Nilai original sample estimate negatif mengindikasikan bahwa kinerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan. Berdasarkan hasilregresi tersebut dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketujuh diterima**.

## B. Pembahasan

### 1. Pembahasan Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil dari pengujian tersebut terdapat hipotesis pertama dapat disimpulkan positif, mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, yang dikembangkan hasil penelitian berikut didukung oleh Syaiful Bahri dan Chairutun Nisa (2017) motivasi, dengan korelasi yang sangat kuat.

Bawa memotivasi pada kepuasan karyawan yaitu diterima. Hasil uji yang sudah dilaksanakan berarti terdapat variabel motivasi yang miliki pengaruh signifikan pada kepuasan karyawan. Perihal berikut memberi bukti bahwasanya motivasi yang diterapkan pada kemitraan PT. Pos Indonesia. Dapat meningkatkan kepuasan karyawannya. Dengan demikian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan kepuasan karyawan. Artinya, peningkatan motivasi cenderung meningkatkan kepuasan karyawan.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan positif, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh yang terhadap kepuasan karyawan, yang dapat dikembangkan beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2020) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasbeg Power Distribution PT. Freeport Indonesia" menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bawa lingkungan kerja pada kepuasan karyawan diterima. Hasil uji yang sudah dilaksanakan berarti terdapat variabel teknologi informasi yang miliki pengaruh signifikan pada kepuasan karyawan. Perihal berikut memberi bukti bahwa investasi dalam teknologi informasi dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Perusahaan dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan perangkat lunak, sistem, dan infrastruktur teknologi informasi untuk mendukung pekerjaan karyawan dan meningkatkan efisiensi pada kemitraan PT. Pos Indonesia. Dapat meningkatkan Kepuasan para karyawanya.

c. Pengaruh teknologi informasi terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan positif, mengindikasikan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, yang dikembangkan beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Nanang Sujatmiko (2017) dengan judul "Pengaruh penggunaan Teknologi informasi terhadap kepuasan kerja (studi kasus di Universitas Dian Nuswantoro dan Universitas Stikubank Semarang)". Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan teknologi informasi khususnya komputer terhadap kepuasan kerja karyawan dibidang pendidikan.

Bawa lingkungan kerja pada kepuasan karyawan diterima. Hasil uji yang sudah dilaksanakan berarti terdapat variabel lingkungan kerja yang miliki pengaruh non signifikan pada kepuasan karyawan. Perihal berikut memberi bukti bahwa teknologi informasi yang diterapkan pada kemitraan PT. Pos Indonesia. Dapat meningkatkan Kepuasan para karyawanya.

d. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil pengujian hipotesis keempat dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti tidak ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Karena bahwa hasil menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini, mungkin perlu untuk mengevaluasi kembali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor lain seperti kondisi kerja, pelatihan, atau kepuasan kerja mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan.

e. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil pengujian hipotesis kelima dapat disimpulkan positif, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, yang dikembangkan beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Jusdiana Ahmad (2022) dengan judul "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bulukumba". Penelitian tersebut bertujuan menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik.

Bawa lingkungan kerja pada kinerja karyawan diterima. Hasil uji yang sudah dilaksanakan berarti terdapat variabel lingkungan kerja yang miliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Perihal berikut memberi bukti bahwa perbaikan atau peningkatan dalam lingkungan kerja cenderung meningkat yang diterapkan pada kemitraan PT. Pos Indonesia. Dapat meningkatkan kinerja para karyawanya.

f. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil pengujian hipotesis keenam dapat disimpulkan positif, mengindikasikan bahwa teknologi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dikembangkan beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Liza khairunnisa gultom (2023) dengan judul "pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada penyelenggaraan MICE". Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis hubungan penerapan TI terhadap kinerja dan penyelenggaraan MICE. Penelitian ini menggunakan

6

12

8

8

8

15

pendekatan kuantitatif dengan melakukan survei penyebaran kuesioner kepada karyawan professional conference organizer (PCO) yang ada di Jakarta. Hasil penelitian diketahui bahwa penerapan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Bawa teknologi informasi pada kinerja karyawan diterima. Hasil uji yang telah dilaksanakan berarti terdapat variabel teknologi informasi yang memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Perihal berikut memberi bukti perusahaan harus mempertimbangkan untuk memperbarui peralatan, perangkat lunak, dan sistem teknologi untuk mendukung karyawan dan meningkatkan produktivitas karyawan pada kemitraan PT. Pos Indonesia. Dapat meningkatkan kinerja para karyawanya.

g. Pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan tabel 4.5 *Path Coefficients* hasil pengujian hipotesis ketujuh dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan yang berpengaruh negatif terhadap kepuasan karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Ini berarti tidak ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam penelitian ini.

Karena bahwa hasil menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini, mungkin perlu untuk mengevaluasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Kinerja karyawan mungkin satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan seperti lingkungan kerja, kompensasi, atau keseimbangan kerja.

h. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan

Bawa kepuasan karyawan sebagai mediator menunjukkan pengaruh signifikan, dan pengaruh langsung motivasi menjadi tidak signifikan atau berkurang, maka kepuasan karyawan memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening, yang dikembangkan beberapa dari hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh annisa nuraini (2021) "pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi". Penelitian ini bertujuan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan harus fokus pada peningkatan motivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan, meningkatkan kinerja karyawan. Strategi seperti pengakuan prestasi, pelatihan dan penciptaan lingkungan kerja yang positif dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.

i. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan

Lingkungan kerja sering dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan karyawan, di sisi lain, mungkin berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening, yang dikembangkan beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh meylinda melyiatama (2022) "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Namura Teknik Sejahtera". Penelitian ini yang bertujuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan karyawan mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung. Perusahaan harus fokus pada penciptaan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang positif sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

j. Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan

Teknologi informasi meliputi berbagai alat dan sistem yang digunakan untuk mengelola, memproses, dan menyebarkan informasi. Teknologi informasi memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan karyawan melalui efisiensi kerja dan fleksibilitas kerja.

Hal ini sesuai yang menyatakan bahwa teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan sebagai variabel intervening, yang dikembangkan beberapa hasil penelitian relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh irlsul nurariansyah (2019) "pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi selatan". Penelitian ini yang bertujuan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai di kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan.

Teknologi informasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. TI yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan membuat pekerjaan lebih efisien, memudahkan akses informasi, dan mendukung komunikasi yang baik. Kepuasan ini, pada gilirannya, berkontribusi pada kinerja karyawan yang lebih baik. Oleh karena itu, investasi dalam TI yang berkualitas dan strategi implementasi yang baik sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan di organisasi.

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai motivasi, lingkungan kerja dan teknologi informasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel 110 responden, yang merupakan karyawan kemitraan PT. Pos Indonesia (PERSERO) diSidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwai:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana motivasi yang efektif tersebut dapat meningkatkan atau mendorong seorang karyawan semakin berkembang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana ruang lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik.
3. Teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana sarana alat atau pemakaian komputer untuk memproses dan menampilkan data berpengaruh penting bagi kinerja karyawan yang baik.
4. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dimana yang menganggap motivasi pada perusahaan dilihat dari peningkatan produktivitas kerja, kedisiplinan kerja dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dimana menurut responden sara dan prasarana yang ada diperusahaan semakin membaik.
6. Teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Dimana komputer di ruangan karyawan yang baik akan mempengaruhi kepuasan karyawan semakin berkembang.
7. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan saat bekerja diperusahaan mengatakan mengetahui kepuasan karyawan sedang tidak membaik.
8. Motivasi positif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan karyawan berperan penting sebagai mediator dalam perusahaan.
9. Peran penting dari lingkungan kerja bagi perusahaan bisa mendukung meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan karyawan dalam perusahaan.
10. Memastikan teknologi informasi yang digunakan sesuai dan mendukung kebutuhan kerja karyawan akan membantu meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian di semua tempat dan responden sehingga hasil penelitian lebih menyeluruh.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukannya pengujian dengan model yang lebih dikembangkan, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberikan gambaran yang lebih baik.

## Daftar Referensi

- Abraham H. Maslow, 2018. *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Adhari, Lendy Zelviean. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen.
- Alex S. Nitisemito, ( 2022 ), Manajemen dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Alex S. Nitisemito (2022). Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghilia Indonesia, Jakarta.
- Annisa Nur Aini (2021) “pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel moderasi”.
- Colquitt, LePine, J., & Wesson, M. (2020). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment In The Workplace*.
- Cokroaminoto, Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2017.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun, 2, 75–86.
- Andriani, D., Prasojo, B. H., & Efendi, M. (2017). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di SMK Islam Tarauna Krebung-Sidoarjo. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan (JBMP), 3, 91. Retrieved from <http://ojs.umsida.id/index.php/JBMP>
- Andi Jusdiana Ahmad (2022) dengan judul “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai didinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bulukumba”.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. Jurnal Bisnis Dan Pembangunan, 6(1), 1– 9.
- Faida, E. W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. Fattah, H. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatera.
- Ghozali, I. & Latan, H. (2020). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SMARTPLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunapatra, Agung Gede Agung. 2017. Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (Apip) Pada Ispektorat Provinsi Bali. Jurnal Ekonomi & Bisnis. 4 (1): 58-71.
- Hasibuan, Melayu, SP., (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara,Jakarta.
- Hair, J.F., et. al. (2018). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Sage Publication, Los Angeles.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi Vol.7 No.1 Januari-April 2020, Hal. 2020-237.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Irsal nurariansyah (2019) “pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor wilayah badan pertanahan nasional provinsi sulawesi selatan”.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Liza khairunnisa gultom (2023) dengan judul “pengaruh penerapan teknologi informasi terhadap kinerja sumber daya manusia pada penyelenggaraan MICE”
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior : an evidenced based approach*. Jakarta.
- Meylinda Melyiatama (2022) “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Namura Tehnik Sejahtera”.
- Nanang Sujatmiko (2017) dengan judul “Pengaruh penggunaan Teknologi informasi terhadap kepuasan kerja (studi kasus di Universitas Dian Nuswantoro dan Universitas Stikubank Semarang)”.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2021. *Organizational Behavior*, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, S. P & Judge, T. A (2021). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. New Jersey : Pearson Education

- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedermayanti. 2017. Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sekaran & Bougie. (2016). Research Methods for Business : A Skill Building. Approach Seventh Edition. United States of America
- Sinambela. L. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sriyono. Pengantar Manajemen Risiko. Sidoarjo: UMSIDA PRESS. 2019.
- Sriyono, & Kumalasari, H. M. (2020). Keuangan Internasional. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasbeg Power Distribution PT.Freeport Indonesia”
- Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 2016 : 141-159 Journal Homepage: <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/JBMP>
- DOI Link: <http://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>.

**Lampiran 1. Kuesioner Penelitian****Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan karyawan Sebagai Variable Intervening****Kepada yang terhormat :****Bapak/Ibu/Sdr/i****Karyawan Dengan****Hormat,**

Saya adalah mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Saya bermaksud mengadakan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan karyawan Sebagai Variable Intervening**". Penelitian ini saya laksanakan dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir (Thesis).

Berikut ini adalah identitas diri saya :

Nama : Akhdan Azhar  
NIM 2211610100023

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai responden untuk menjawab keseluruhan atas pernyataan-pernyataan yang telah disediakan pada kuesioner berikut ini sesuai dengan keadaan sesungguhnya. Daftar pertanyaan dalam kuesioner yang hendak diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini dan tidak mempengaruhi penilaian perusahaan terhadap kinerja Anda. Sesuai dengan etika penelitian, maka saya akan menjamin kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i dan memastikan bahwa jabatan Bapak/Ibu/Sdr/i hanya untuk mencapai tujuan penelitian ini. Saya menyadari bahwa dalam pengisian kuesioner ini sedikit banyak mengganggu aktifitas Bapak/Ibu/Sdr/i. Oleh sebab itu saya mohon maaf sebelumnya.

Demikian untuk surat permohonan ini. Atas perhatiannya dan kerjasama Bapak/Ibu/Sdr/i, saya ucapan terima kasih.

Hormat saya,

Akhdan Azhar

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :  
Jenis Kelamin :  
Umur :  
Lama bekerja :  
Lain-lain :

Berilah tanda (□) pada pernyataan di bawah ini yang sesuai dengan penilaian Anda. Ada 4 alternatif yang disediakan, yaitu :

Simbol	Kategori
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

**Tabel Daftar Pertanyaan****1. Motivasi**

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti makan secara wajar sudah terpenuhi				
2.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan				
3.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja				
4.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan dalam mengambil keputusan				
5.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas				
6.	Saya merasa senang apabila pengabdian saya selama bekerja di perusahaan ini diakui oleh atasan				
7.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk kemajuan dirinya				
8.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan				

## 2. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik.				
2.	Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik				
3.	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan.				
4.	Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan karyawan.				
5.	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.				
6.	Karyawan merasa aman dalam bekerja di tempat kerja karyawan.				
7.	Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja.				
8.	Pemimpin bersikap ramah dan suka menanyakan tentang kelancaran pekerjaan kepada karyawan.				
9.	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung.				
10.	Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja.				

## 3. Teknologi Informasi

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi andalan saudara sehingga teknologi komputer diharapkan dapat memenuhi kebutuhan				
2.	Teknologi Informasi yang baru lebih mudah mendefinisikan informasi yang Saudara butuhkan				
3.	Pemanfaatan komputer dapat memenuhi kebutuhan saudara dalam menyelesaikan tugas tepat pada waktunya				

4.	Sejauh mana komputer yang saudara gunakan dapat membantu anda untuk menyimpan data atau informasi yang anda miliki				
5.	Sejauh mana komputer yang anda gunakan dapat membantu anda dalam melakukan komunikasi informasi ke orang atau ke lokasi lain				
6.	Informasi yang diberikan merupakan info yang ada dalam sistem informasi yang telah diproses dengan baik				

#### 4. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	TS	S	SS
1.	Saya merasa karyawan memiliki rasa percaya diri yang tinggi agar terus berkembang				
2.	Karyawan mampu menciptakan hal baru dan mengembangkan ide yang sudah ada				
3.	Seorang karyawan memiliki kepatuhan atau keataatan terhadap peraturan perusahaan,				
4.	Seorang karyawan selalu mencari tahu informasi terbaru dan akan terus menambah wawasan.				
5.	Karyawan mampu berkata jujur dengan begitu akan menciptakan kepercayaan dan mampu melalukan sesuatu secara independen.				
6.	Saya memiliki <i>skill</i> yang sesuai dengan pekerjaan saya.				

#### 5. Kepuasan Karyawan

No	Pertanyaan	SS	TS	S	SS
1.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.				
2.	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki				

3.	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.				
4.	Saya senang dengan tingkat kemajuan karir karyawan				
5.	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan				
6.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya				
7.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja				
8.	Saya senang dengan atasan yang memperlakukan karyawan bawahannya dengan baik				
9.	Saya merasa senang karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada karyawan				
10.	Saya merasa atasan juga telah membantu memberikan solusi jika karyawan sedang ada permasalahan kerja				
11.	Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri				
12.	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini				