



Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Sumber Pocong Bangkalan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Nurul Hidayati¹, Helmi Buyung Aulia Safrizal^{2*}

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima : 2022
Diperbaiki: 2022
Disetujui : 2022

Keywords:

job involvement, job satisfaction, employee performance and motivation.

Abstract

This study discusses about the effect job involvement, job satisfaction, employee performance and motivation of PDAM Sumber Pocong Bangkalan. The purposes of this study are to find out the effect job involvement and job satisfaction effect on employee performance through motivation as an intervening variable. It uses a quantitative approach population in this study 183 with 65 sample respondents, and used questionnaires in collecting data, using the multiple linear regression and path analysis, the result showed that :

- 1) job involvement has a positive and significant effect on motivation.*
- 2) job satisfaction has a positive and significant effect on motivation.*
- 3) job involvement has a positive and significant effect on employee performance.*
- 4) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.*
- 5) motivation has a positive and significant effect on employee performance*
- 6) job involvement has a direct effect on employee performance without through the motivation.*
- 7) job satisfaction has a direct effect on employee performance without through the motivation.*

✉ Penulis Korespondensi*

Helmi Buyung Aulia Safrizal

Email:

helmi.safrizal@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : Hidayati, Nurul & Helmi Buyung Aulia Safrizal (2022), Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Sumber Pocong Bangkalan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening 2 (1), hlm. 80-85

PENDAHULUAN

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan misalnya keterlibatan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan faktor lainnya yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan sangat berperan penting untuk meningkatkan produktivitas serta mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Tujuan utama perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan maksimal dan untuk mencapai keuntungan tersebut perusahaan memiliki beberapa faktor, salah satunya adalah karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut. Tanpa adanya karyawan, sebuah perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuannya sehingga dibutuhkan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Salah satu PDAM yang ada di kabupaten Bangkalan adalah PDAM Sumber Pocong Bangkalan yang merupakan perusahaan BUMD di bidang pendistribusian air bersih di kabupaten Bangkalan. Perusahaan Daerah Air Minum Sumber Pocong Bangkalan melayani Pembayaran, cek tagihan air, melayani pengaduan, permohonan pemindahan meter air. Konsumen juga dapat

melakukan pemasangan meter air, Pembayaran, cek tagihan dan lainnya dalam satu tempat. Karyawan memiliki bagian dan tugas masing-masing, bagian tersebut antara lain: bagian pelayanan, bagian umum, bagian produksi, bagian akuntansi, bagian SDM, logistik, kas, dan pengamat meter. Hal yang perlu diperhatikan adalah mengenai Kinerja dan Kepuasan karyawan, hal ini dikarenakan terdapat beberapa pekerjaan yang bersangkutan dengan masyarakat umum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan pendekatan deskriptif yakni menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Menurut Sugiyono (2013 : 389) mengatakan bahwa “populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Sumber Pocong Bangkalan yakni berjumlah 183 karyawan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 65 sampel.

Data ini diperoleh melalui kuesioner, observasi yang dilakukan secara langsung di dalam Perusahaan Daerah Air Minum Sumber Pocong Bangkalan yang berjumlah 183 karyawan. Data sekunder yaitu data yang didapat peneliti secara tidak langsung melalui literatur, jurnal, buku, dan sumber lain yang mendukung penelitian ini serta data yang diperoleh dari Perusahaan Daerah Air Minum Sumber Pocong Bangkalan. Data yang diperoleh berupa sejarah umum perusahaan, visi, misi, struktur organisasi, dan deskripsi jabatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data yaitu analisis jalur (*path analysis*). Teknik ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung antar variabel bebas dan variabel terikat dan menguji peran suatu variabel intervening.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel bebas dan terikat. Untuk menganalisis model regresi diperlukan analisis regresi linier berganda. Adapun persamaan umum regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Menurut Sugiyono (2014 : 277) rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y1 = a + b1 X1 + b2 X2 + bn Xn \dots\dots\dots (1)$$

$$Y2 = a + b2 X2 + b3 Y3 + bn Xn \dots\dots\dots (2)$$

HASIL

Uji validitas

Dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner pada variabel independen dan dependen memiliki r hitung lebih besar dari r table. Uji validitas dilakukan dengan cara membagikan nilai r hitung dan r table dimana $df = n - 2 = 65 - 2 = 63$. Jadi 63 didapat dari r table = 0,2441 dengan demikian pernyataan yang diberikan dalam kuesioner telah memenuhi syarat Valid dan dapat diikutsertakan dalam analisis data selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji Reliabilitas dapat disimpulkan bahwa nilai cronbach alpha dari variabel Keterlibatan kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), Motivasi (Z), dan Kinerja karyawan (Y) nilainya lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner reliabel yang artinya dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

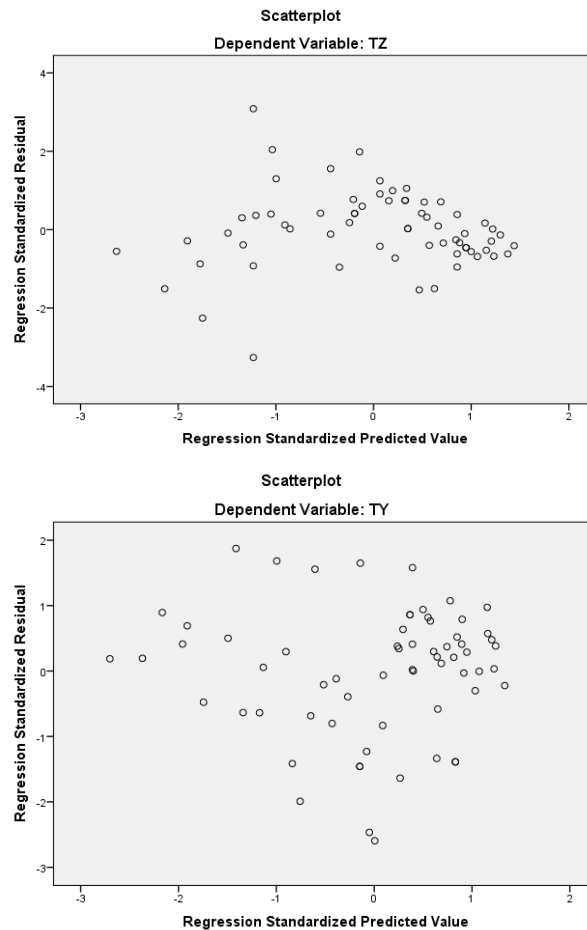
Tabel 1. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 TX1	.206	4.863
TX2	.206	4.863

a. Dependent Variable: TZ

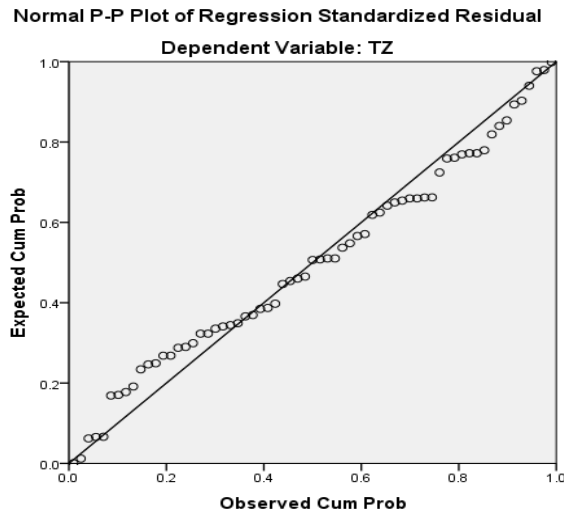
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
	(Constant)		
1	TX1	.164	6.106
	TX2	.176	5.682
	TZ	.206	4.863

a. Dependent Variable: TY
 Berdasarkan tabel hasil uji diatas dapat disimpulkan bahwa semua nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas, dengan demikian uji multikolonieritas terpenuhi.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas di atas terlihat bahwa scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil uji diatas heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal. Dengan demikian grafik diatas histogram menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi syarat asumsi normalitas.

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.142	2.099		.544	.588
1 TX1	.450	.113	.506	3.982	.000
TX2	.376	.116	.411	3.232	.002

a. Dependent Variable: TZ

Berdasarkan hasil di atas dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,450. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,376 dan apabila keterlibatan kerja dan kepuasan kerja 0 maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,142. Apabila keterlibatan naik 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,450 dengan variabel lain dianggap tetap. Apabila kepuasan kerja naik 1 satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,376 dengan variabel lain dianggap tetap.

PEMBAHASAN

Hasil analisis untuk variabel Keterlibatan Kerja terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi. Hasil penelitian yang mendukung dilakukan oleh Levina Nathania (2013) variabel keterlibatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan. Hasil analisis untuk variabel Kepuasan Kerja terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Motivasi. Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Thara Afifah (2017) variabel kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil analisis untuk variabel Keterlibatan Kerja terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang mendukung dilakukan oleh Oki Alfajri (2019) variabel keterlibatan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis untuk variabel Kepuasan Kerja terdapat pengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang mendukung dilakukan oleh I Wayan Juniantara (2015) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis untuk variabel Motivasi terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang

mendukung dilakukan oleh I Wayan Juniantara (2015) variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis untuk variabel Motivasi dalam pengujian diatas dipengaruhi oleh variabel Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama. Hasil analisis untuk variabel Kinerja Karyawan dalam pengujian ini dipengaruhi oleh variabel Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan
2. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan
3. Secara parsial keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan
4. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan
5. Secara parsial motivasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan
6. Secara tidak langsung keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan
7. Secara tidak langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi karyawan PDAM Sumber Pocong Bangkalan

Berikut beberapa saran yang diberikan dari penelitian ini:

1. Karyawan diharapkan melibatkan diri dengan cara melaksanakan tugas yang diberikan dalam suatu pekerjaan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik serta dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.
2. Lingkungan kerja yang bersih, aman dan nyaman contohnya seperti tempat kerja yang bersih dan rapi, tidak bising dan tidak ada hal yang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja akan membuat karyawan nyaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa nyaman dan aman dalam pekerjaannya, karyawan akan merasa puas akan hasil kerja dan tempat lingkungan pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin meningkat.
3. Peningkatan motivasi bukan hanya dari diri sendiri akan tetapi pemberian motivasi melalui sebuah penghargaan atau reward oleh pimpinan dan rekan kerja juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Seorang pemimpin seharusnya dapat mengetahui kapasitas kerja karyawan, karena setiap karyawan memiliki perbedaan kapasitas dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memotivasi dengan pemberian reward atau bonus agar karyawan semakin meningkatkan kinerja mereka.
5. Seorang pemimpin dalam suatu perusahaan hendaknya memperhatikan masalah-masalah atau persoalan yang ada didalam perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
6. Dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, suatu perusahaan diharapkan semakin memotivasi karyawan serta mengadakan pelatihan kerja bagi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan
7. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih baik lagi dalam mengembangkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, baik dalam pemilihan judul, pembuatan item pertanyaan, instrumen penelitian ataupun variabel-variabel lain yang dapat membantu dalam melakukan penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

- Danica Bakotic (2016). *Relationship between job satisfaction and organisational performance*. Economic Research-Ekonomska Istrazivanja
- Dian rizki N (2016). *Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening*. Universitas Negeri Surabaya, jurnal ilmu manajemen

- Endayani, Fatmasasi dkk (2018). *The effect of quality of work life and motivation on employee engagement with job satisfaction as in intervening variabel*. Russian journal of Agricultural and Socio-Economic
- Hasibuan (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Inuwa Mohammed (2016). *Job Satisfaction and employee performance an empirical approach*. Business administration deparment. The Millennium University Jurnal
- Jilita dkk (2019). *Pengaruh restrukturisasi organisasi, employee engagement, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja Sulut*. Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Samratulangi. Jurnal EMBA
- Juniantara, I Wayan dkk (2015). *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar Bali*. E-jurnal manajemen dan bisnis Universitas udayana
- Kanika Garg dkk (2017). *Job satisfaction and work engagement: a study using private sector bank managers*. *Advances in Developing Human Resources*
- Khahan, Nan-nan dkk (2016). *Influence of job characteristics, organizational climate, job satisfaction and behavior of teacher in Thailand*. Medwell journals the social sciences
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Oki Alfajri (2019). *Pengaruh keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN(persero) distribusi jawa timur area surabaya utara*. Universitas Negeri Surabaya, jurnal ilmu manajemen
- Purwanti, Nuning dan Rahayu Triastity (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
- Putra, IGN Marta Eka dan Ni Ketut Sariyathi (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap kepuasan kerja karyawan Langgeng Laundry di Kuta, Badung*. E-jurnal Manajemen Unud
- Rika, M Yusuf dkk (2019). *Pengaruh employee engagement, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Indospice Manado*. Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Samratulangi. Jurnal EMBA
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P dan Timothy. A. Judge (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Selemba Empat
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Suwanto & Priansa, D. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.