

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan staff yang bekerja perusahaan manufaktur di Semarang. Berikut ini adalah tabel proses penyebaran kuesioner pada penelitian ini:

Tabel 4.1. Proses Penyebaran Kuesioner

Nama Perusahaan	Disebar	Diterima	Dapat Diolah
PT Mesbri Jaya	12	11	9
PT Sinar Sosro	26	25	25
PT Bandeng Juana	16	14	14
Virgin Cake & Bakery	26	25	25
Total	80	75	73

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa proses penyebaran kuesioner pada penelitian ini 80 dan yang dapat diolah hanya 73. Gambaran umum responden pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan mereka yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
1.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	33	45.2%
	b. Perempuan	40	54.8%
	TOTAL:	73	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa responden pada penelitian mayoritas berjenis kelamin perempuan berjumlah 40 orang (54.8%) dan sisanya 33 orang atau 45.2% adalah laki-laki.

Tabel 4.3. Pendidikan Responden

No.	Keterangan	Jumlah (orang)	%
2.	Pendidikan:		
	a. SMA	32	43.8%
	b. D2	1	1.4%
	c. D3	12	16.4%
	d. S1	27	37%
	e. S2	1	1.4%
	TOTAL:	73	100%

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan pada tabel 4.3 diketahui bahwa responden mayoritas berpendidikan SMA yaitu berjumlah 32 orang (43.8%).

4.2. Hasil Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Untuk pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan *Cronbach's Alpha if Item Deleted*. Pengujian pertama untuk uji validitas dilakukan untuk menguji variabel Motivasi kerja:

Tabel 4.4. Hasil Pengujian Motivasi kerja

Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
MK1	0.878	0.877	Valid
MK2	0.878	0.870	Valid
MK3	0.878	0.872	Valid
MK4	0.878	0.870	Valid
MK5	0.878	0.865	Valid
MK6	0.878	0.862	Valid
MK7	0.878	0.859	Valid
MK8	0.878	0.873	Valid
MK9	0.878	0.860	Valid
MK10	0.878	0.865	Valid
MK11	0.878	0.865	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dilihat dari tabel 4.4. diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sehingga semua item pertanyaan untuk variabel Motivasi kerja ini dapat dikatakan valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel gaya kepemimpinan:

Tabel 4.5. Hasil Pengujian Gaya kepemimpinan 1

Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
GK1	0.727	0.659	Valid
GK2	0.727	0.789	Tidak Valid
GK3	0.727	0.677	Valid
GK4	0.727	0.657	Valid
GK5	0.727	0.673	Valid
GK6	0.727	0.675	Valid
GK7	0.727	0.811	Tidak Valid
GK8	0.727	0.671	Valid
GK9	0.727	0.707	Valid
GK10	0.727	0.664	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa ada nilai *Cronbach's Alpha* < *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sehingga ada pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah tidak valid. Maka dilakukan pengujian ulang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil Pengujian Gaya kepemimpinan 2

Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
GK1	0.875	0.858	Valid
GK3	0.875	0.868	Valid
GK4	0.875	0.848	Valid
GK5	0.875	0.855	Valid
GK6	0.875	0.862	Valid
GK8	0.875	0.856	Valid
GK9	0.875	0.879	Tidak Valid
GK10	0.875	0.855	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa ada nilai *Cronbach's Alpha* < *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sehingga ada pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah tidak valid. Maka dilakukan pengujian ulang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Gaya kepemimpinan 3

Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
GK1	0.879	0.864	Valid
GK3	0.879	0.880	Valid
GK4	0.879	0.849	Valid
GK5	0.879	0.859	Valid
GK6	0.879	0.861	Valid
GK8	0.879	0.863	Valid
GK10	0.879	0.857	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sehingga semua item pertanyaan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel kepuasan kerja:

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Kepuasan kerja 1

Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
KK1	0.854	0.845	Valid
KK2	0.854	0.858	Tidak Valid
KK3	0.854	0.842	Valid
KK4	0.854	0.839	Valid
KK5	0.854	0.837	Valid
KK6	0.854	0.831	Valid
KK7	0.854	0.845	Valid
KK8	0.854	0.841	Valid
KK9	0.854	0.837	Valid
KK10	0.854	0.840	Valid
KK11	0.854	0.836	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa ada nilai *Cronbach's Alpha* < *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sehingga ada pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja adalah tidak valid. Maka dilakukan pengujian ulang dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Pengujian Kepuasan kerja 2

Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
KK1	0.858	0.856	Valid
KK3	0.858	0.848	Valid
KK4	0.858	0.845	Valid
KK5	0.858	0.843	Valid
KK6	0.858	0.836	Valid
KK7	0.858	0.849	Valid
KK8	0.858	0.845	Valid
KK9	0.858	0.842	Valid
KK10	0.858	0.844	Valid
KK11	0.858	0.840	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja adalah valid. Kemudian berikutnya adalah hasil pengujian validitas untuk variabel kinerja:

Tabel 4.10. Hasil Pengujian Kinerja

Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
KIN1	0.878	0.871	Valid
KIN2	0.878	0.870	Valid
KIN3	0.878	0.866	Valid
KIN4	0.878	0.861	Valid
KIN5	0.878	0.867	Valid
KIN6	0.878	0.865	Valid
KIN7	0.878	0.867	Valid
KIN8	0.878	0.862	Valid
KIN9	0.878	0.871	Valid
KIN10	0.878	0.867	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dilihat dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > *Cronbach's Alpha if Item Deleted* sehingga semua item pertanyaan untuk variabel kinerja adalah valid. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil dari kuesioner ini dapat dipercaya atau reliabel. Berikut ini adalah hasilnya:

Tabel 4.11. Hasil Pengujian Reliabilitas Penelitian

Pertanyaan	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi kerja	0.878	Reliabel

Gaya kepemimpinan	0.879	Reliabel
Kepuasan kerja	0.858	Reliabel
Kinerja	0.878	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Dilihat dari tabel 4.11. dapat diketahui bahwa untuk variabel semua variabel pada penelitian ini memiliki nilai yang lebih besar daripada 0,6 sehingga dikatakan reliabel.

Tabel 4.12. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Kategori
Motivasi Kerja	73	3.00	5.00	4.1096	.51537	Tinggi
Gaya Kepemimpinan	73	2.00	5.00	3.8493	.68051	Tinggi
Kepuasan Kerja	73	3.00	5.00	3.9726	.62300	Tinggi
Kinerja	73	3.00	5.00	4.2192	.58325	Tinggi
Valid N (listwise)	73					

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan pada tabel statistik deskriptif diketahui bahwa nilai mean atau rata-rata untuk motivasi kerja 4.1096 artinya persepsi responden mengenai perilaku dan kegigihan dalam bekerja sudah baik. Untuk variabel gaya kepemimpinan nilai rata-rata atau mean nya sebesar 3.8493 artinya persepsi responden mengenai bagaimana cara pemimpin peduli dengan karyawannya sudah baik. Untuk variabel kepuasan kerja nilai rata-ratanya sebesar 3.9726 artinya persepsi

responden mengenai kepuasna terhadap gaji, pekerjaan, pengawasan dan promosi sudah baik. Untuk kinerja rata-ratanya 4.2192 artinya persepsi responden mengenai kesesiaian hasil kerja dengan pedoman kerja sudah baik.

Berikut ini adalah tabel *compare means* untuk masing-masing variabel pada penelitian ini:

Tabel 4.13. Compare Means

	Motivasi Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja
Gender				
Laki-Laki	4.1515	4.1515	4.1515	4.1515
Perempuan	4.0606	4.0606	4.0606	4.0606
Sig.	.532	.015	.008	.267
Usia				
<30 tahun	4.0323	3.8387	3.9677	4.2258
>=30 tahun	4.1667	3.7381	3.8810	4.2143
Sig.	.274	.530	.506	.934
Pendidikan				
SMA	4.0938	3.8125	3.9688	4.1563
D2	4.0000	4.0000	4.0000	5.0000
D3	4.1667	3.9167	4.0000	4.1667
S1	4.1111	3.8519	3.9259	4.2593
S2	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000
Sig.	.992	.990	.586	.389

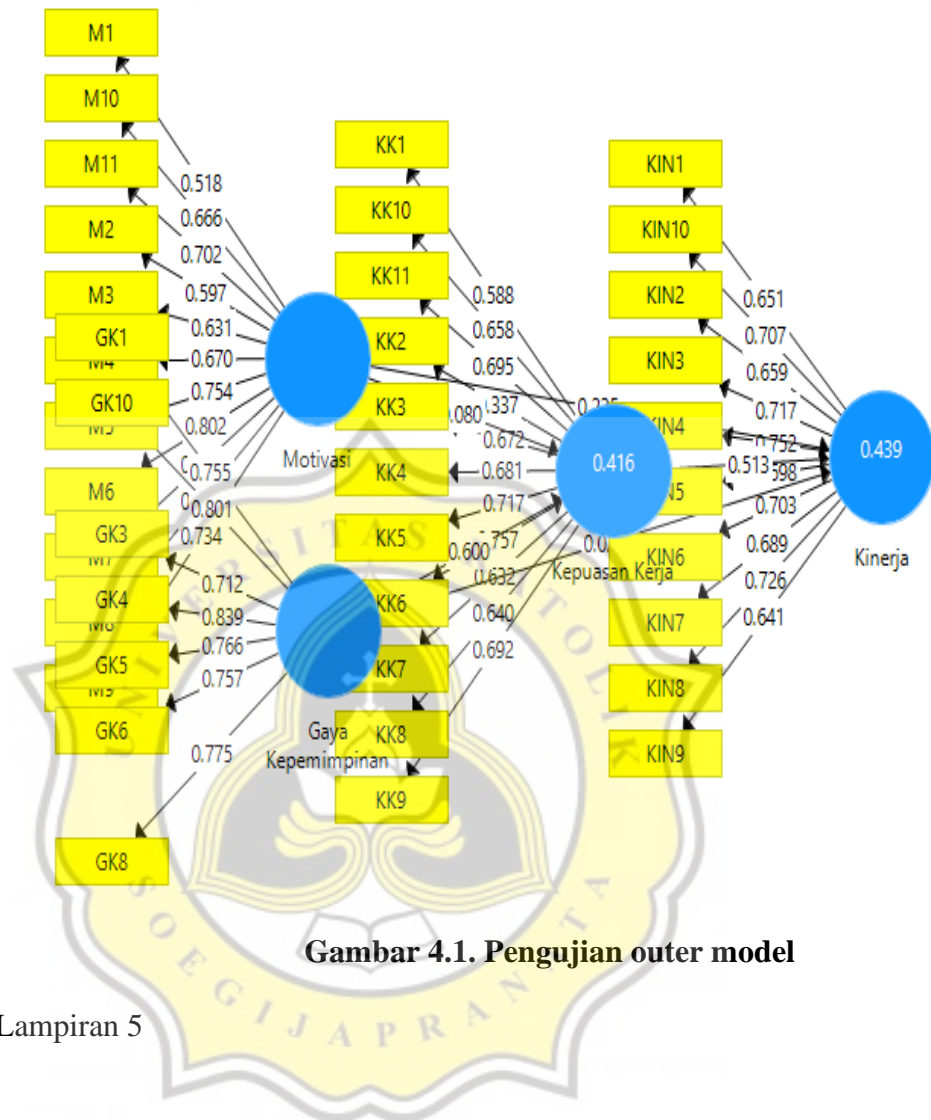
Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan pada tabel *compare means*, diketahui bahwa untuk variabel motivasi kerja, Artinya motivasi kerja laki-laki dan perempuan tidak berbeda jadi tidak dapat dikatakan lebih tinggi laki-laki walaupun angkanya lebih tinggi, begitu pula untuk variabel gaya kepemimpinan, kepuasan dan kinerja.

Ditinjau dari usia, mereka yang berusia lebih dari 30 tahun memiliki motivasi kerja tertinggi, tetapi ditinjau dari gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja nilai rata-rata tertingginya adalah mereka yang berusia < 30 tahun, tetapi dilihat dari nilai signifikansi Anova tidak ada perbedaan yang signifikan karena nilainya diatas 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan ditinjau dari usia untuk variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja.

Ditinjau dari pendidikannya, mereka yang berpendidikan D3 memiliki nilai rata-rata tertinggi untuk motivasi kerja, mereka yang berpendidikan S2 memperoleh nilai tertinggi untuk variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja, sedangkan untuk kinerja mereka yang berpendidikan D2 memiliki nilai tertinggi. Tetapi dilihat dari nilai signifikansi Anova tidak ada perbedaan yang signifikan karena nilainya diatas 0.05.

4.2. Analisis PLS



Gambar 4.1. Pengujian outer model

Sumber: Lampiran 5

4.2.1. Pengujian Inner Model

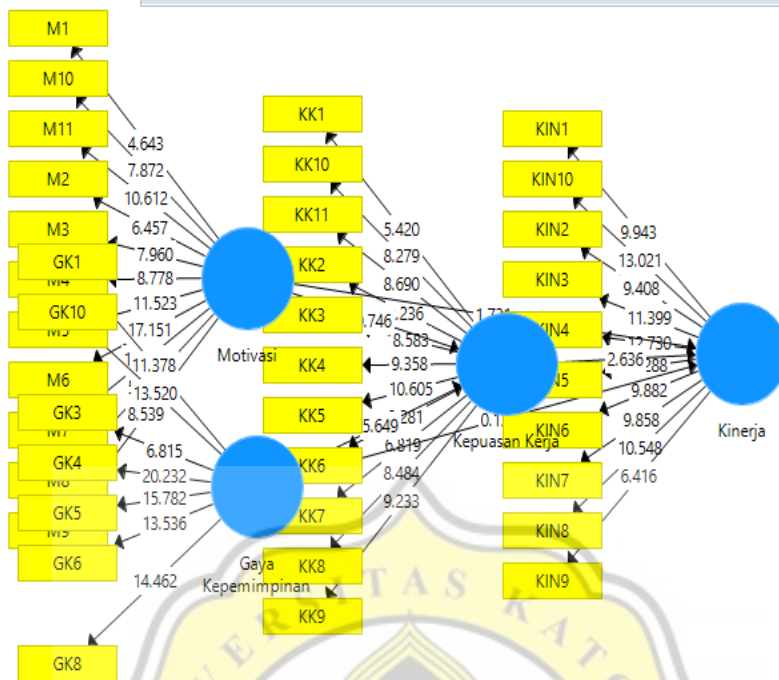
Goodnes of fit model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi; R-Square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai R-square > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*.

Tabel 4.14. Tabel R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.416	0.399
Kinerja	0.439	0.415

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai Adjusted R Square untuk kepuasan kerja sebesar 0.399 artinya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 39.9%. Sedangkan nilai Adjusted R Square untuk kinerja adalah 0.416 artinya variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 41.6%.



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping (Ineer model)

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.10. Hasil Uji Hipotesis

Path Coefficients

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to C
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0.600	0.601	0.106	5.649	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja	0.029	0.055	0.210	0.138	0.890
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.513	0.489	0.195	2.636	0.009
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.080	0.098	0.108	0.746	0.456
Motivasi -> Kinerja	0.235	0.247	0.136	1.731	0.084

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan pada hasil analisis diperoleh nilai t untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0.746 < t\text{-tabel (1.645)}$ artinya H1 ditolak, Jadi motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai p-value untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $5.649 > t\text{-tabel (1.645)}$ artinya H2 diterima. Jadi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai p-value untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $1.731 < t\text{-tabel (1.645)}$ artinya H3 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai p-value untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar $0.138 < t\text{-tabel (1.645)}$ artinya H4 ditolak. Jadi gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai p-value untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $2.636 > t\text{-tabel (1.645)}$ artinya H5 diterima. Jadi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis diperoleh nilai t test untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan $< t\text{-tabel (1.645)}$ artinya H1 ditolak, Jadi motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis 1 ditolak, artinya semakin tinggi motivasi kerja yang diterapkan maka tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Alasan penolakan hipotesis dapat dilihat pada

analisis compare mean, menunjukkan nilai signifikan antara motivasi kerja dengan identitas responden yaitu jenis kelamin sebesar $0,532 > 0,05$. Jadi antara responden yang berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan tidak ada perbedaan motivasi dalam bekerja sehingga menjadikan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Alasan ditolaknya hipotesis ini adalah karena ditinjau dari nilai statistik deskriptif nya untuk variabel motivasi kerja nilai rata-ratanya tidak terlalu tinggi sehingga tidak signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu motivasi kerja merupakan faktor intrinsik yang tidak cukup kuat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja seseorang, tetapi kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasan.

4.3.2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai t-test (t-hitung) untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan $>$ t-tabel (1.645) artinya H2 diterima. Jadi gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seseorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif (Purwanto, 2006:24). Kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh

karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya (Hasibuan, 2006). Kepuasan kerja karyawan dapat ditunjukkan oleh beberapa aspek yaitu jumlah kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan adanya reaksi positif atau negatif terhadap kebijakan organisasi.

Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Handara dan Mujiati (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena ditinjau dari nilai statistik deskriptifnya untuk variabel gaya kepemimpinan kerja nilai rata-ratanya tinggi sehingga signifikan dalam mempengaruhi kinerja.

4.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai t-test untuk pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $> t\text{-tabel}$ (1.645) artinya H3 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi (Hasibuan, 2006).

Semakin tinggi motivasi kerja karyawan berarti semakin tinggi dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja lebih baik dan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Hasil ini

didukung penelitian yang dilakukan oleh Magani dan Tobing (2018) dan Pravitasari dkk (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan

4.3.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai t-test untuk pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar $t < t\text{-tabel}$ (1.645) artinya H4 ditolak. Jadi gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seseorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif (Yukl, 2010).

Thoha (2010: 42), mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini dipertegas oleh Robbins (2010: 432), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran.

Hasil pengujian hipotesis 4 ditolak, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan maka tidak berpengaruh terhadap kinerja. Alasan penolakan hipotesis dapat dilihat pada analisis compare mean, menunjukkan nilai signifikan antara motivasi kerja dengan identitas responden yaitu usia sebesar $0,530 > 0,05$. Alasan ditolaknya hipotesis ini adalah karena ditinjau dari nilai statistik deskriptif nya untuk variabel gaya kepemimpinan nilai rata-ratanya tidak terlalu

tinggi sehingga tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Kusjainah dan Listyorini (2015), Syafei dkk (2016).

4.3.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai t-test untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan $>$ t-tabel (1.645) artinya H_5 diterima. Jadi kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja secara umum dipahami sebagai suatu catatan keluaran, hasil suatu fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode tertentu. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik – karakteristiknya ((Hasibuan, 2006). Ketika individu memiliki tingkat kepuasan yang positif maka individu tersebut memiliki nilai yang baik pada kepuasan kerja yang dia miliki serta apa yang dia lakukan itu memiliki dampak positif bagi perusahaannya (Hasibuan, 2006). Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Kusjainah dan Listyorini (2015), Putri (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.