

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA LEMBAGA BANTUAN HUKUM PEKANBARU

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata (S-1)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



Oleh :

AYU PUJIANA
175210603

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : AYU PUJIANA
NPM : 175210603
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA LEMBAGA
BANTUAN HUKUM PEKANBARU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Dr. Desy Mardianti, SE., MM

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5/4/22 Dekan



(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 6746 74 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru- 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ayu Pujiana
Npm : 175210603
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga
Bantuan Hukum Pekanbaru
Pembimbing : Dr. Desy Mardianty, SE., MM.

Dengan perincian sebagai berikut:

No.	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1.	14/09/2021	ACC Proposal untuk seminar	
2.	28/11/2021	ACC Kuesioner untuk disebar	
3.	17/01/2022	Tanggapan Responden diberikan alasan Saran diambil dari rekapitulasi jawaban responden	
4.	11/02/2022	Kesimpulan pada bab 6 tidak pakai angka	
5.	22/02/2022	Acc Skripsi untuk Semhas	

Pekanbaru, 14 Maret 2022

Wakil Dekan I

Dina Hidayat S.E., Msi. Ak., C.A

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

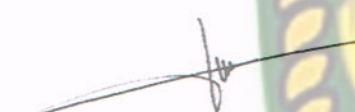
Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 347/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 25 Maret 2022, Maka pada Hari Sabtu 26 Maret 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.


- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Ayu Pujiana |
| 2. NPM | : 175210603 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 26 Maret 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 83,9 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Deswarta, SE., MM

 (.....)
 (.....)
 (.....)

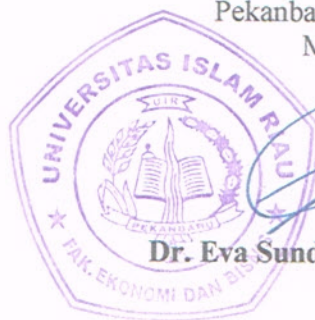
Notulen

1. Deswarta, SE., MM

 (.....)

Pekanbaru, 26 Maret 2022

Mengetahui
Dekan,




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 347 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

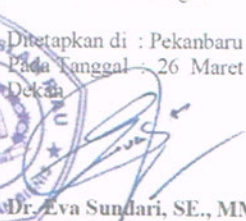
- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Ayu Pujiana
P M : 175210603
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru.
2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Lektor, C/b	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 26 Maret 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

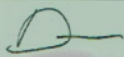
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

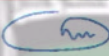
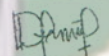
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Ayu Pujiana
NPM : 175210603
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Sabtu 26 Maret 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **84,4**)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 26 Maret 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Ayu Pujiana
NPM : 175210603
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru.
Pembimbing : 1. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 27 Oktober 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :


1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Dr. Desy Mardianti, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA



Pekanbaru, 27 Oktober 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 961/Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Membaca : Surat Penetapan Ketua Program Studi Manajemen tanggal, 2021-09-20 Tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi Mahasiswa
- Menimbang : Bahwa dalam membantu Mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga mendapat hasil yang baik, perlu ditunjuk dosen pembimbing yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap Mahasiswa tersebut
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 5. SK. Dewan Pimpinan YLPI Riau Nomor : 106/Kpts. A/YLPI/VI/2017 Tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Riau Periode. 2017-2021
 6. Peraturan Universitas Islam Riau Nomor : 001 Tahun 2018 Tentang Ketentuan Akademik Bidang Pendidikan Universitas Islam Riau.
 7. SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing tugas akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau
 a. Nomor. 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mengangkat Saudara yang tersebut namanya dibawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu :

No.	Nama	Jabatan Fungsional	Keterangan
1.	Dr. Desy Mardianty, SE., MM.	Lektor	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah :
 Nama : Ayu Pujiana
 N P M : 175210603
 Jurusan/Jenjang Pended. : Manajemen
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA BANTUAN HUKUM PEKANBARU
3. Tugas Pembimbing berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 598/UIR/KPTS/2019 Tentang Pembimbing Tugas Akhir Mahasiswa Program Diploma dan Sarjana Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksana bimbingan supaya memperhatikan Usul dan Saran dari Forum Seminar Proposal, kepada Dosen pembimbing diberikan Honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
5. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan kembali.
- Kutipan : disampaikan kepada Ybs untuk dilaksanakan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 24 September 2021
 Dekan



Tembusan : Disampaikan pada :

- Kepada Yth. Ketua Program Studi EP, Manajemen dan Akuntansi
- Arsip File : SK.Dekan Kml Haj



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **AYU PUJIANA**
NPM : **175210603**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEK INTERVENING PADA LEMBAGA BANTUAN HUKUM PEKANBARU**
PEMBIMBING : **DR. DESY MARDIANTY, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 23% (dua puluh tiga persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 24 Februari 2022

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini skripsi ini adalah asli belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, dan penilaiannya sendiri atau bantuan pihak manapun, kecuali pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat, atau karya tulis yang dapat dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis di naskah dengan disebut nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalamnya, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karna karya tulis ini, serta sanksi norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru, 4 April 2022

Saya yang membuat



Ayu pujiana

ABSTRAK
PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
LEMBAGA BANTUAN HUKUM PEKANBARU MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

OLEH:

AYU PUJIANA

175210603

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru Khusus Karyawan pada jabatan pengabdian bantuan hukum dan asisten pengabdian bantuan hukum yang berjumlah 41 karyawan. Dan sampel yang digunakan sebanyak 41 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner, wawancara, observasi, dan alat uji analisis dengan menggunakan PLS untuk pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan, realibilitas, uji hipotesis.

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION ON PERFORMANCE OF PEKANBARU LEGAL AID INSTITUTION EMPLOYEES THROUGH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE

BY

AYU PUJIANA

175210603

This study aims to examine the effect of motivation on the performance of employees of the Pekanbaru Legal Aid Institute through job satisfaction as an intervening variable. The population of this study were all employees of the Pekanbaru Legal Aid Institute for Employees at the position of legal aid servant and assistant legal aid servant, totaling 41 employees. And the sample used is 41 employees. Data collection techniques by distributing questionnaires, interviews, observations, and analytical test tools using PLS for testing convergent validity, discriminant validity, reliability, hypothesis testing.

The research method used in this research is descriptive quantitative method. Based on the results of the tests conducted, there is a positive and significant effect between motivation on employee performance, there is a positive and significant influence between motivational variables on job satisfaction, there is a positive and significant effect between job satisfaction variables on performance, and there is a positive and significant influence between motivation variables on job satisfaction. performance through job satisfaction as an intervening variable

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, and Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, petunjuk dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis skripsi ini yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”***. Karya tulis skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan untuk mendapatkan gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Pada Universitas Islam Riau. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, serta para sahabatnya.

Dalam penyusunan dan penulisan karya tulis skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segenap kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Ibu DR. Eva Sundari, SE., MM, C.R.B.C selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ibu Desy Mardianty, SE., MM. Selaku pembimbing yang telah memberikan ilmunya, dan waktunya, serta motivasinya selaku dosen pembimbing yang sangat membantu terselesaikannya skripsi ini.

4. Bapak/Ibu dosen selaku staff pengajar yang sudah memberikan ilmunya selama ini beserta karyawan/i Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu selama duduk dibangku perkuliahan.
5. Para karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru khususnya Lembaga Bantuan Hukum yang berada di kecamatan sukajadi dan Lembaga Bantuan Hukum Negeri Tuah Nusantara yang berada di kecamatan Marpoyan damai yang telah membatu untuk memperoleh data yang diperlukan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Terima kasih untuk kedua orang tua tercinta , Alm. Ibunda Juniarti dan Ayahanda Martin Har terima kasih sudah dilahirkan kedunia ini, dan terima kasih untuk cinta dan kasih sayangnya, beserta doa-doa yang dipanjatkan selama ini dan dukungan yang tidak ada hentinya untuk penulis hingga saat ini.
7. Terima kasih kepada lingkungan keluargaku tercinta, kakak dan abang, terima kasih untuk setiap dukungan baik itu berupa materi dan doanya, baik itu motivasi dan semangat yang sudah diberikan terima kasih banyak.
8. Untuk teman-temanku, chika , Fadhila, Kiki , Sarah,Iica, Dinda, Yoga, terima kasih selama ini sudah menemani dan memotivasi penulis disaat senang maupun susah dilewati bersama selama ini terima kasih untuk bantuan teman-teman semua.

9. Terima kasih juga kepada teman-teman angkatan 17 Manajemen/B yang telah menjadi teman belajar, teman cerita dan teman berbagi dalam perjalanan hidup selama duduk dibangku perkuliahan.
10. Terima kasih kepada diriku sendiri Ayu Pujiana yang selama ini tetap bersabar dan ikhlas dengan segala proses yang sudah dilalui dan senantiasa tabah dengan berbagai ujian yang datang, terima kasih sudah sekuat ini dan mau bertahan dan tidak berputus asa, semoga Allah selalu mempermudah setiap urusan yang dilakukan.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua dan mendapat keridhoan dari Tuhan Yang Maha Esa, aamiin ya rabbal alamin

Pekanbaru,

Desember 2021

Penulis,

Ayu Pujiana

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.5 Sistematika Penulisan.....	13
BAB II	15
TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	15
2.1 Motivasi Kerja.....	15
2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.1.3 Teori Motivasi.....	17
2.1.3 Jenis-Jenis Motivasi.....	21
2.1.4 Tujuan Motivasi	23
2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	23
2.1.6 Indikator Motivasi.....	27
2.1.7 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	28
2.1.8 Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	29
2.2 Kepuasan Kerja.....	30
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	30
2.2.2 Teori – Teori Kepuasan Kerja.....	31
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	34
2.2.4 Hubungan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	35
2.3 Kinerja	36

2.3.1	Pengertian Kinerja	36
2.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	38
2.3.3	Tujuan Kinerja	40
2.3.4	Penilaian Kinerja.....	41
2.3.5	Indikator Kinerja	42
2.3.6	Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	44
2.4	Penelitian Terdahulu.....	44
2.5	Kerangka Pemikiran.....	49
2.6	Hipotesis.....	49
BAB III		50
METODE PENELITIAN		50
3.1	Objek dan Lokasi Penelitian	50
3.2	Operasional Variabel Penelitian	51
3.3	Populasi dan Sampel	53
3.3.1	Populasi	53
3.3.2	Sampel	54
3.4	Jenis dan Sumber Data	54
3.4.1	Jenis Data	54
3.4.2	Sumber Data	55
3.5	Teknik Pengumpulan Data	55
3.6	Teknik Analisis Data	56
3.6.1	Pengukuran Model Pengujian (<i>Outer Model</i>)	57
3.6.2	Analisa Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	59
BAB IV		70
GAMBARAN UMUM ORGANISASI		70
4.1.	Sejarah Umum Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru	70
4.2.	Lingkup Kerja Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru.....	73
4.3.	Nilai- Nilai Dasar Organisasi, Visi dan Misi Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru.....	74
4.4	Struktur Organisasi Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru	77
4.5	Uraian Tugas Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru	80
BABV.....		83
HASIL PENELITIAN		83

5.1	Identifikasi Responden	83
5.1.1	Identifikasi Berdasarkan Umur Responden.....	83
5.1.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
5.1.3	Identifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden	85
5.1.4	Identifikasi Berdasarkan Masa Kerja.....	86
5.2	Analisis Deskriptif Variabel Pengujian	87
5.2.1	Hasil analisis Variabel Motivasi	87
5.2.2	Hasil Analisis Variabel Intervening Kepuasan Kerja.....	101
5.2.3	Analisa Variabel Kinerja Karyawan	113
5.3	Analisa Data.....	129
5.3.1	Pengukuran Model Pengujian (Outer Model).....	129
5.3.2	Analisa Model Struktural (Inner Model).....	136
5.4	Pembahasan.....	142
BAB VI	151
KESIMPULAN DAN SARAN.....	151
6.1	Kesimpulan.....	151
6.2	Saran	153
DAFTAR PUSTAKA.....	155
Lampiran 1.....	158
Lampiran 2	163
Lampiran 3	164
Lampiran 4	171

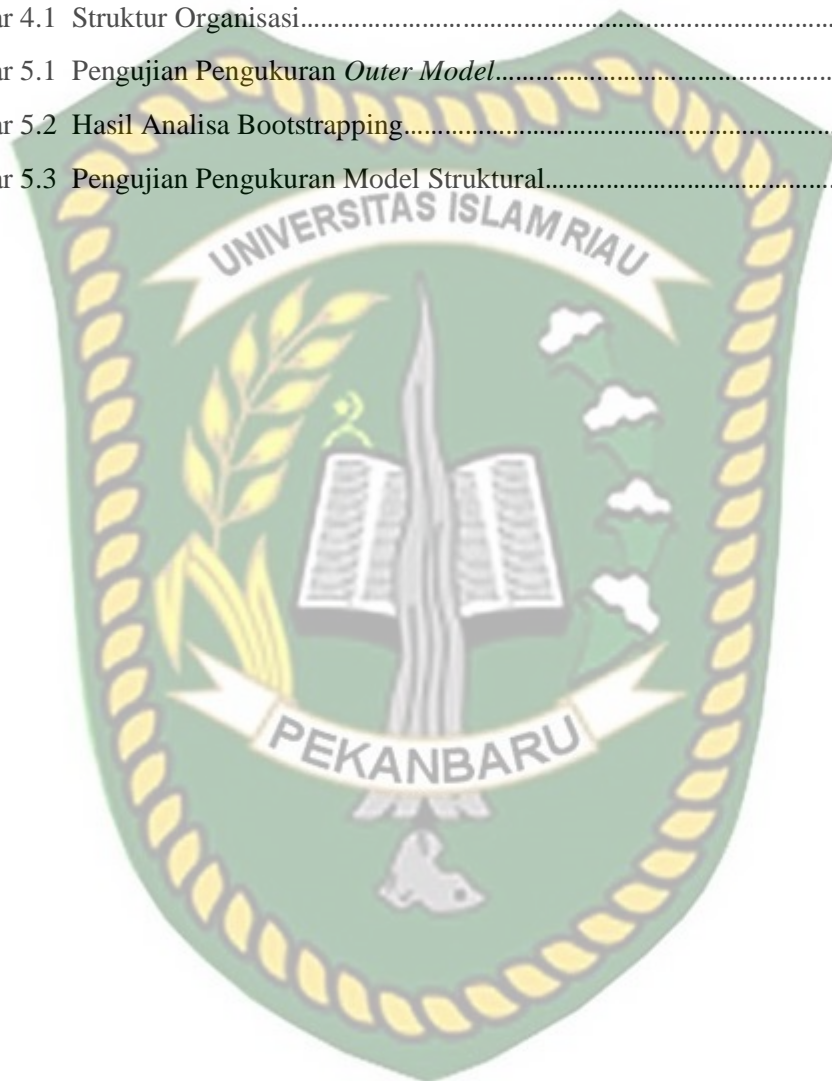
DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Permohonan dan Pemberian Bantuan LBH.....	4
Tabel 1.2	Data Permohonan dan Pemberian Bantuan LBH.....	6
Tabel 1.3	Data Jumlah Karyawan LBH.....	9
Tabel 2.1	Teori Faktor Herzberg.....	19
Tabel 2.2	Hasil Penelitian Terdahulu.....	40
Tabel 2.3	Operasional Variabel.....	51
Tabel 5.1	Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Umur.....	84
Tabel 5.2	Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	85
Tabel 5.3	Identifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	86
Tabel 5.4	Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	87
Tabel 5.5	Tanggapan responden mengenai pemberian gaji sesuai jabatan.....	88
Tabel 5.6	Tanggapan responden mengenai fasilitas.....	89
Tabel 5.7	Tanggapan responden mengenai perlakuan adil dalam pemberian tugas.....	90
Tabel 5.8	Tanggapan responden mengenai hubungan harmonis antar karyawan.....	92
Tabel 5.9	Tanggapan responden mengenai keamanan dan keselamatan bekerja.....	93
Tabel 5.10	Tanggapan responden mengenai standar pekerjaan.....	94
Tabel 5.11	Tanggapan responden mengenai pengakuan.....	95
Tabel 5.12	Tanggapan responden mengenai tanggung Jawab.....	96
Tabel 5.13	Tanggapan responden mengenai pemberian penghargaan.....	97
Tabel 5.14	Rekapitulasi jawaban Responden terhadap pertanyaan variabel motivasi.....	98
Tabel 5.15	Tanggapan responden mengenai sistem penggajian.....	102
Tabel 5.16	Tanggapan responden mengenai keadilan.....	103
Tabel 5.17	Tanggapan responden mengenai dukungan antar rekan kerja.....	104
Tabel 5.18	Tanggapan responden mengenai tanggung jawab.....	105
Tabel 5.19	Tanggapan responden mengenai tanggung jawab.....	106
Tabel 5.20	Tanggapan responden mengenai bekerja pada bidang yang tepat.....	107
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai adanya pelatihan untuk pengembangan keahlian.....	108
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai ketersediaan fasilitas.....	109
Tabel 5.23	Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	110

Tabel 5.24 Tanggapan responden mengenai keahlian bekerja.....	113
Tabel 5.25 Tanggapan responden mengenai kemampuan berkomunikasi.....	114
Tabel 5.26 Tanggapan responden mengenai pengabdian untuk membantu masyarakat membutuhkan.....	115
Tabel 5.27 Tanggapan responden mengenai bekerja sesuai dengan standar kerja.....	116
Tabel 5.28 Tanggapan responden mengenai kerja sama dengan karyawan lainnya.....	117
Tabel 5.29 Tanggapan responden bekerja sesuai dengan potensial yang dimiliki.....	119
Tabel 5.30 Tanggapan responden mengenai tanggung jawab pekerjaan yang harus dipenuhi.....	120
Tabel 5.31 Tanggapan responden mengenai kejujuran.....	120
Tabel 5.32 Tanggapan responden terhadap profesionalitas dalam bekerja.....	121
Tabel 5.33 Tanggapan responden terhadap kemampuan menjaga kerahasiaan dalam bekerja.....	122
Tabel 5.34 Tanggapan responden mengenai bekerja dalam membela kebenaran.....	123
Tabel 5.35 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan...	124
Tabel 5.36 <i>Nilai Factor Loading</i> Variabel Motivasi.....	129
Tabel 5.37 <i>Nilai Factor Loading</i> Variabel Kinerja Karyawan.....	129
Tabel 5.38 <i>Nilai Factor Loading</i> Variabel Kepuasan Kerja.....	130
Tabel 5.39 <i>Discriminant Validity</i>	131
Tabel 5.40 <i>Composite Relibty</i>	132
Tabel 5.41 <i>Path Coefficient</i> Pengukuran Signifikan.....	133
Tabel 5.42 Nilai R-Square	136
Tabel 5.43 <i>Path Coefficient</i>	138
Tabel 5.44 <i>Total Effect</i>	138
Tabel 5.45 <i>Path Coefficient</i>	140
Tabel 5.46 Uji Pengaruh.....	140

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Teori Abraham Maslow.....	17
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	79
Gambar 5.1 Pengujian Pengukuran <i>Outer Model</i>	128
Gambar 5.2 Hasil Analisa Bootstrapping.....	132
Gambar 5.3 Pengujian Pengukuran Model Struktural.....	136



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dari suatu organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan yang besar dalam suatu organisasi, dimana keberhasilan bias datang dari perilaku karyawan itu sendiri. Karyawan juga dari pada manusia yang insani, memiliki banyak kebutuhan yang harus dipenuhi yang perlu ditinjau dan dilihat dengan baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya manusia sebagai manajer sistem, agar sistem ini berfungsi, manajemennya harus memperhatikan beberapa aspek penting salah satunya yaitu motivasi. Motivasi tersebut menjadi salah satu indikator penting untuk mencapai tujuan organisasi. Di Dalam aspek pekerjaan motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang karyawan untuk bekerja.

Motivasi dapat mempengaruhi keefektifan bekerja seseorang. Seseorang yang sangat termotivasi, akan berupaya melaksanakan upaya substansial untuk dapat menunjang tujuan-tujuan keorganisasian dimana seseorang tersebut bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya akan memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Motivasi yaitu sebuah istilah yaitu (*organizational Behavior = OB*), yaitu istilah untuk menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya arah, dan persistensi upaya dalam melaksanakan tujuan organisasi. Kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang bisa muncul dari motivasi seseorang untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu, faktor-faktor dari motivasi tersebut dapat berupa motivasi intrinsik (karakteristik pribadi) meliputi kebutuhan, keinginan, dan harapan yang terdapat di dalam diri pribadi atau individu. Faktor dari motivasi ekstrinsik (karakteristik organisasi) meliputi, lingkungan kerja, gaji, kondisi pekerjaan, hubungan personalia dengan rekan kerja, pelatihan, pengembangan karir, keamanan dan keselamatan kerja, serta tanggung jawab pekerjaan.

Salah satu faktor pendorong dari kinerja karyawan dalam bekerja selain motivasi yaitu adanya kepuasan kerja yang didapatkan individu dari pekerjaan di tempat individu bekerja. kepuasan kerja yaitu merupakan respons afektif atau emosional di berbagai segi pekerjaan seseorang. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungannya. Kepuasan kerja dapat dilihat melalui rasa adil dan layak yang diterima pekerja (penghargaan), penempatan pekerjaan yang sesuai, suasana dan lingkungan pekerjaan, sifat pekerjaan yang monoton,

Hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, dengan diperolehnya kepuasan

kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian dikatakan bahwa apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja maka organisasi akan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan integritas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,. Kinerja dapat dipandang bagaimana proses dari pekerjaan yang dikerjakan, salah satunya proses komunikasi yang sedang berjalan yang dilakukan kemitraan, yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian terhadap pekerjaan yang harus dilakukan .

Berdasarkan surat keputusan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Nomor M.HH-01.HH.07.02 Tahun 2018, mengenai Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru yang lulus verifikasi dan akreditasi sebagai pemberi bantuan hukum., salah satunya yaitu Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru yang berlokasi di kecamatan Sukajadi dan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru yang Berlokasi di kecamatan Marpoyan Damai. Lembaga Bantuan hukum berfungsi untuk membantu masyarakat guna memberikan pelayanan dan bantuan hukum sebaik mungkin secara gratis kepada mereka yang membutuhkan bantuan hukum, maupun tertindas oleh kasus yang sedang dihadapinya. Lembaga Bantuan Hukum (LBH) mengembangkan konsep Bantuan Hukum Struktural (BHS), konsep yang didasarkan pada upaya-upaya untuk mendorong terwujudnya negara hukum yang menjamin keadilan sosial dengan cara melibatkan klien untuk

ikut menyelesaikan masalahnya sendiri, mengorganisir diri mereka sendiri dan pada akhirnya bisa mandiri dan tidak bergantung lagi kepada pengacaranya.dengan pengrealisasian program kerja yaitu:

Memberikan pelayanan hukum kepada siapapun yang menginginkan pelayanan hukum, Memberikan pendamping hukum kepada orang yang tersangkut, Mengadakan penyuluhan hukum kepada masyarakat agar memahami hak dan kewajibannya, Mengadakan pelatihan advokasi hukum, Karya latihan Bantuan Hukum

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) berkembang menjadi Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) yang kini memiliki 15 kantor cabang dan 7 pos yang tersebar dari Banda Aceh hingga Papua. Berdasarkan hasil survey yang penulis lakukan diketahui bahwa terdapat sejumlah bentuk pengaduan dan pemberian bantuan hukum yang ada di Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru selama periode 2018-2020

Berikut data mengenai bentuk pengaduan dan pemberian bantuan hukum pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru

Tabel 1.1

Bentuk pengaduan dan pemberian bantuan hukum pada Lembaga Bantuan Hukum, jalan Kuda Laut. No 22. Kecamatan Sukajadi Kota Pekanbaru

Bentuk Pengaduan	Tahun Pengaduan		
	2018 (Kasus)	2019 (Kasus)	2020 (Kasus)

Kasus non struktural	0	0	0
Kasus Struktural (perburuhan, lingkungan, masyarakat miskin kota, pelanggaran hak social, perempuan dan anak)	0	0	0
Perkara Perdata	67	32	90
Perkara Pidana	60	31	68
Perkara Tata usaha	0	2	0
Total Permohonan	107	65	158
Pemberian jasa Konsultasi	24	37	35
Pemberian Bantuan Secara Mediasi	8	4	12
Pemberian Bantuan Kuasa	28	24	24
Jumlah Permohonan Yang Diterima	60	65	71
Persentase Permohonan Yang Diterima	56%	100%	44%
Jumlah Kasus Selesai	36	28	36
Persentase Kasus Selesai	60%	43%	51%

Sumber: Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru

Berdasarkan data diatas dapat diketahui hasil kinerja karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru dari tahun 2018 sampai dengan 2020 dapat dilihat dari jumlah total permohonan dan pemberian bantuan hukum baik berupa bantuan konsultasi, mediasi ataupun bantuan kuasa pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru di kecamatan Sukajadi. Tahun 2018 dengan total jumlah permohonan sebanyak 107 permohonan , dengan jumlah pemberian bantuan sebanyak 60 dengan persentase sebanyak 50%. Tahun 2019 dengan total jumlah permohonan sebanyak 65 permohonan , dengan jumlah pemberian bantuan sebanyak 65 dengan persentase sebanyak 100% Tahun 2020 dengan total jumlah permohonan sebanyak 158 permohonan , dengan jumlah pemberian bantuan

sebanyak 37 dengan persentase sebanyak 44%. Untuk jumlah kasus selesai yang ditangani atau dapat diselesaikan oleh Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru di kecamatan Sukajadi pada tahun 2018 sebanyak 36 kasus dengan persentase 60%. Tahun 2019 sebanyak 28 kasus dengan persentase sebesar 43% . Tahun 2020 sebanyak 36 kasus dengan persentase sebesar 51%

Tabel 1.2

Bentuk pengaduan dan pemberian bantuan hukum pada Lembaga Bantuan Hukum Tuah Negeri Nusantara, Komplek Puri Nangka Sari, Block.C, no.6, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota pekanbaru

Bentuk Pengaduan	Tahun Pengaduan		
	2018 (Kasus)	2019 (Kasus)	2020 (Kasus)
Kasus non struktural	27	82	0
Kasus Struktural (perburuhan, lingkungan, masyarakat miskin kota, pelanggaran hak social, perempuan dan anak)	43	37	82
Perkara Perdata	14	9	23
Perkara Pidana	12	0	0
Perkara Tata usaha	37	18	7
Jumlah Permohonan	127	146	123
Pemberian Jasa Konsultasi	38	25	21
Pemberian Jasa Mediasi	2	22	8
Pemberian bentuk Kuasa	26	38	33
Jumlah Permohonan yang diterima	64	75	62
Persentase Permohonan yang diterima	50%	51%	50%
Jumlah Kasus Selesai	28	60	41
Persentase Kasus Selesai	44%	80%	66%

Sumber: : Lembaga Bantuan Hukum Tuah Negeri Nusantara

Berdasarkan data diatas dapat diketahui hasil kinerja karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru kecamatan Marpoyan Damai dari tahun

2018 sampai dengan 2020 dapat dilihat dari jumlah total permohonan dan pemberian bantuan hukum baik berupa bantuan konsultasi, mediasi ataupun bantuan kuasa pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru di kecamatan Marpoyan Damai. Tahun 2018 dengan total jumlah permohonan sebanyak 127 permohonan , dengan jumlah pemberian bantuan sebanyak 64 atau dengan persentase sebanyak 50%. Tahun 2019 dengan total jumlah permohonan sebanyak 146 permohonan , dengan jumlah pemberian bantuan sebanyak 75% dengan persentase sebanyak 51%. Tahun 2020 dengan total jumlah permohonan sebanyak 123 permohonan , dengan jumlah pemberian bantuan sebanyak 62 dengan persentase sebanyak 50%. Untuk jumlah kasus selesai yang ditangani atau dapat diselesaikan oleh Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru di kecamatan Marpoyan Damai pada tahun 2018 sebanyak 28 kasus dengan persentase 44%. Tahun 2019 sebanyak 60 kasus dengan persentase sebesar 80% . Tahun 2020 sebanyak 41 kasus dengan persentase sebesar 66%

Dari beberapa ruang lingkup kerja yang ada di Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru, serta pemberian bantuan hukum kepada masyarakat untuk menyelesaikan perkaranya, dilihat bahwa kinerja yang dimiliki oleh karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru dapat dikatakan memiliki kinerja yang cukup baik. Kinerja tersebut kemungkinan terbesar didukung oleh motivasi dan kepuasan kerja yang cukup tinggi yang dimiliki individu karyawan, salah satu bentuk motivasi dan kepuasan dari bekerja di Lembaga Bantuan Hukum yaitu bekerja sesuai dengan bidang yang tepat serta adanya tingkat kemajuan akan pengetahuan, dan dapat mengembangkan diri bagi para karyawan Lembaga

bantuan hukum yang masih junior sehingga tujuan serta visi dan misi yang ingin dicapai organisasi dapat terwujud.

Namun dilihat dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan diketahui bahwa ada beberapa faktor tidak terpenuhinya motivasi atau pun kepuasan kerja yang sekiranya dapat mempengaruhi jalannya kinerja karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru, yaitu pertama, tidak ada jaminan atas keselamatan dan keamanan dalam bekerja, satu contohnya yaitu minimnya penjagaan akan keamanan pada kantor yang menjadi tempat para karyawan melakukan pekerjaannya, dan banyaknya ancaman pekerjaan yang dialami karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru contohnya seperti ancaman pembunuhan, penangkapan. Yang kedua yaitu tuntutan pekerjaan dimana waktu para karyawan di Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru tidak dapat ditetapkan, dikarenakan pekerjaan mereka mempunyai jam kerja yang fleksibel, yaitu ketika jam berapa saja karyawan dibutuhkan maka harus bersedia bekerja di jam yang dibutuhkan sehingga dapat berdampak pada kelelahan para karyawan. Yang ketiga adalah sistem Reimbursement sedikit menyulitkan bagi Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru, karena berpengaruh bagi daya serap anggaran. Yang keempat adalah kurangnya agenda khusus yang dijalankan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru untuk pemberdayaan dan penyuluhan kepada masyarakat tidak menyeluruh, dapat ditinjau dari masih banyaknya masyarakat yang tidak mengetahui mengenai apa itu Lembaga Bantuan Hukum (LBH) dan apa syarat syarat-syarat dari penerimaan bantuan hukum dari Lembaga Bantuan Hukum (LBH).

Kinerja adalah salah satu hasil dimana sumber daya yang ada didalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat kuantitas, kualitas dan integritas yang ditetapkan. Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dengan kata lain penilaian kinerja merupakan salah satu hal yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Adapun mengenai jumlah karyawan yang bekerja pada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3

Jabatan dan jumlah karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru

Lokasi Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru	Jabatan		Jumlah karyawan
	Pengabdi Bantuan Hukum	Asisten Pengabdi Bantuan Hukum	
Lembaga Bantuan Hukum (Kecamatan Sukajadi, Kota Pekanbaru)	13	10	23
Lembaga Bantuan Hukum (Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru)	10	8	18
Total keseluruhan karyawan			41

Sumber : Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru dan Lembaga Bantuan Hukum Tuah Negeri Nusantara

Berdasarkan tabel 1.3 dapat diketahui jumlah karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru, untuk kecamatan Sukajadi terdapat 13 orang pada jabatan Pengabdian Bantuan Hukum, 10 orang pada jabatan Asisten Pengabdian Bantuan Hukum. Jumlah keseluruhan karyawan pada Lembaga bantuan Hukum Pekanbaru kecamatan berjumlah 23 karyawan.

Pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru yang berada di kecamatan Marpoyan Damai berjumlah 10 orang pada jabatan Pengabdian Bantuan Hukum , dan 8 orang pada jabatan Asisten Pengabdian Bantuan Hukum, jumlah keseluruhan karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Kecamatan Marpoyan Damai yaitu berjumlah 18 karyawan. Total dari jumlah karyawan kedua Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru tersebut berjumlah 41 karyawan.

Dalam penelitian ini yang ingin dilihat yaitu hubungan antara motivasi terhadap kinerja, hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja , hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja dan hubungan antara motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam pemberian bantuan hukum dan upaya menyelesaikan perkara masyarakat yang membutuhkan, serta kinerja karyawan dalam menjalankan program kerja, visi dan misi organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam penyelesaian dan pemberian bantuan hukum kepada masyarakat yang membutuhkan dibutuhkan motivasi tinggi dari individu karyawan tersebut agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efisien dan efektif. Pada Lembaga Bantuan Hukum

Pekanbaru (LBH) kemungkinan besar dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang cukup tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaan, jika dilihat dari tingkat jumlah pemberian bantuan hukum setiap tahunnya.

Dari uraian latar belakang masalah serta fenomena yang terjadi tersebut, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih dalam mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening khususnya pada karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru (LBH) maka dengan itu peneliti memilih judul “ **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru**” sebagai judul yang hendak diteliti.

1.2 Perumusan Masalah

Mengacu pada judul penelitian dan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah. Rumusan masalah ini adalah salah satu bentuk atau yang menjadi topik utama dalam penelitian ini. Rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah penelitian yang telah ditetapkan maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisa dan mengetahui motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru
- b. Untuk menganalisa dan mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru
- c. Untuk menganalisa dan mengetahui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru
- d. Untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan manfaat yang baik kepada penulis, pihak perusahaan dan pihak lainnya. Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini, yaitu:

1. Bagi peneliti, merupakan sebuah peluang dalam mengidentifikasi antara teori dan materi pembelajaran selama proses perkuliahan dengan keadaan yang sebenarnya terjadi serta menerapkan metode-metode yang terdapat dalam teori-teori tersebut untuk menyelesaikan pemecahan permasalahan yang terjadi dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulisan dalam penerapan motivasi untuk meningkatkan kinerja pada sebuah Lembaga.
2. Bagi pihak Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru, dapat memberikan pengetahuan dan wawasan tentang motivasi karyawan yang baik, serta mempertimbangkan aspek kepuasan bagi karyawan yang cukup efektif. Dengan tujuan sebagai bahan pertimbangan evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru
3. Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai literatur bahan pengetahuan dan pengembangan wawasan pada penelitian selanjutnya dengan menggunakan informasi-informasi data terbaru Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dibuat agar dapat memberikan gambaran secara garis besar tentang apa saja yang akan dibahas pada penulisan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan antara lain: latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini disajikan landasan motivasi yang bersangkutan tentang motivasi dan kinerja staf kerja Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini disajikan tentang metode penelitian yang terdiri dari , lokasi penelitian, operasional variable, populasi dan sampel, jenis dan sumber data Teknik pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Pada bab ini berisi tentang gambaran Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru Riau, visi dan misi, aktivitas kerja , serta struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang akan diberikan guna untuk pengembangan Lembaga Hukum Pekanbaru Riau



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Motivasi Kerja

2.1.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal – directed behaviour* (Kreitner dan Kinicki, 2001: 205). Sedangkan menurut Robbins (2003: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Dalam jurnal (2018) Hasibuan (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah cara untuk mendorong semangat seseorang , sehingga mereka ingin bekerja keras dengan memobilisasi semua kemampuan dan keterampilan mereka untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motifnya . motif dengan kekuatan yang luar biasa akan menentukan perilaku seseorang (Alma, 2013). Greenberg dan Baron (2003: 190) berpendapat bahwa motivasi merupakan

serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tertentu. pernyataan ini dapat mengandung makna yaitu :

1. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan
2. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka.
3. Perilaku manusia bermakna menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tertentu. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Beberapa teori motivasi bekerja dengan asumsi bahwa dengan memberi kesempatan dan perangsang yang tepat, orang akan bekerja baik dan positif.

Abraham Maslow mengembangkan *Hierarchy of Needs Theory* dan mengelompokkan motivasi dalam lima tingkatan yang disebutnya sebagai (1) *physiological* (fisiologis), (2) *safety* (rasa aman), (3) *social* (hubungan social), (4) *esteem* (penghargaan), (5) dan *self-actualization* (aktualisasi diri). Dan dicapai secara berjenjang. Hierarki Maslow relevan di tempat pekerjaan karena individu tidak hanya perlu uang dan *reward*, tetapi juga kehormatan dan interaksi (Hiller, 1998: 9).

2.1.3 Teori Motivasi

Teori-teori motivasi dapat diklasifikasikan atau dikelompokkan atas (Hasibuan, 2007:152):

A. Teori Motivasi Kebutuhan Abraham Maslow

Teori Abraham Maslow, Teori Motivasi, dari psikologi humanistic dan pengalaman klinisnya, berpendapat bahwa kebutuhan motivasi seseorang dapat disusun secara berjenjang. Asumsinya jika satu jenjang kebutuhan dipenuhi, maka tidak akan menimbulkan motivasi kerja lagi. Dan motivasi muncul untuk jenjang yang lebih tinggi berikutnya.



Gambar 2.1 teori Abraham Maslow

Maslow mengidentifikasi lima tingkatan dalam hierarki kebutuhan, hal tersebut adalah:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan tingkat yang paling dasar dalam hierarki ini yang memotivasi untuk dipenuhi. Dan kebutuhan primer yang harus dipenuhi

2. Kebutuhan dan rasa aman.

Tingkat kebutuhan ini merupakan kebutuhan rasa aman (keamanan emosi dan fisik).

3. Kebutuhan Akan rasa memiliki atau sosial.

Di Dalam organisasi terdapat rasa saling memiliki dan menghargai diantara sesama para karyawan dan kondisi ini menciptakan motivasi kerja yang kuat.

4. Kebutuhan penghargaan.

Tingkat penghargaan mewakili kebutuhan manusia yang lebih tinggi kebutuhannya akan kekuasaan, dan status dapat dianggap sebagai bagian dari tingkat ini.

5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Tingkatan ini adalah puncak semua kebutuhan manusia yang rendah, sedang, dan lebih tinggi. Aktualisasi diri merupakan motivasi seseorang untuk mengubah persepsi diri dalam realita kerja.

Hierarki kebutuhan punya dampak yang besar terhadap pendekatan manajemen modern dan perannya pada motivasi kerja (Douglas McGregor). Teori hierarki kebutuhan Maslow dapat diubah menjadi model kepuasan kerja.

Penilaian Maslow diterapkan dalam contoh organisasi kebutuhan pribadi pada tingkat yang lebih rendah umumnya (85% kebutuhan dasar penghargaan dan 70% kebutuhan keamanan), tetapi hanya 50% kebutuhan social, 40% kebutuhan penghargaan, dan 10% aktualisasi diri yang akan terpenuhi.

Hierarki kebutuhan Maslow bukan merupakan jawaban akhir dalam motivasi kerja, namun teori tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap manajemen agar menyadari bahwa terdapat kebutuhan yang berbeda-beda terhadap individu dalam pekerjaan yang berbeda-beda juga

B. Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg memperluas teori Maslow dan mengembangkan teori kepuasan dari motivasi kerja. Pengumpulan data untuk analisis teori Herzberg dengan memberikan pertanyaan berupa (1) kapan individu merasa dapat bekerja dengan baik dan apa yang membuat individu merasa senang dalam melaksanakan aktivitas kerja (2) kapan individu merasa bekerja dengan buruk dan apa yang membuat individu merasa tidak tertarik dalam aktivitas bekerja? Respon yang didapat dari metode ini menarik dan cukup konsisten. perasaan nyaman yang berhubungan dengan pengalaman kerja , lingkungan dan kepuasan kerja menjadi salah satu jawaban paling banyak.

Herzberg menyimpulkan perasaan senang individu dan tidak senang terhadap pekerjaan dan menyimpulkan bahwa individu yang puas dalam pekerjaannya berhubungan dengan kepuasan kerja dan individu yang tidak puas dengan

pekerjaanya berhubungan dengan suasana kerja. Herzberg menamai individu yang tidak puas dengan faktor *higienis* . dan individu yang puas dengan nama motivators.



Tabel 2.1
Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor Higienis	Motivasi
Kebijakan dan administrasi organisasi	Prestasi
Kondisi kerja	Penghargaan
Kedudukan	Minat pada pekerjaan
Keamanan kerja	Tanggung jawab
Gaji	-

Manajemen seringkali bingung karena mereka membayar gaji dan upah yang tinggi, mempunyai paket benefit yang menarik, dan menyediakan kondisi kerja yang baik, tetapi karyawan mereka masih tidak termotivasi. Teori Herzberg menawarkan penjelasan atas masalah tersebut. Dengan hanya berkonsentrasi pada faktor higienis, manajemen tidak benar-benar dapat memotivasi karyawannya. Pengamatan sederhana menunjukkan bahwa faktor higienis tampaknya penting untuk mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak menyebabkan kepuasan kerja karyawan. Menurut Teori Herzberg, hanya pekerjaan menantang yang punya kesempatan untuk prestasi atau pencapaian penghargaan, tanggung jawab, kemajuan, dan pertumbuhan yang akan memotivasi karyawan.

C. Teori ERG Alderfer

Perluasan mengenai teori Herzberg tentang teori kepuasan kerja dari motivasi kerja Maslow dilakukan oleh Clayton Alderfer dan merumuskan model kategori kebutuhan yang lebih sejalan dengan bukti empiris yang sudah ada. Alderfer mengidentifikasi terdapat tiga kelompok kebutuhan yaitu

1. Eksistensi (*existence*) yang berhubungan dengan kelangsungan hidup individu (kesejahteraan fisiologis)
2. Hubungan (*relatedness*) yang menekankan pentingnya hubungan sosial individu ataupun kelompok.
3. Perkembangan (*growth*) yang berhubungan dengan keinginan intrinsik individu karyawan terhadap perkembangan pribadinya.

Alderfer tidak berpendapat bahwa kebutuhan tingkat rendah harus dipenuhi sebelum kebutuhan akan motivasi kerja pada tingkat lebih tinggi, bukanlah satu-satunya cara untuk mengaktifkan kebutuhan. Teori Alderfer menyatakan individu akan menekankan hubungan sosial pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan menjadi lebih terpicat dengan gaji dan benefit karena faktor hubungan faktor sosial tersebut.

2.1.3 Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri maupun yang bersumber dari

luar diri. Menurut Nawawi (2008) dalam Darmadi (2018:131) secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi yaitu:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Menurut Sobri (2009) dalam Darmadi (2018: 133) mengemukakan ada tiga jenis atau tingkatan motivasi seseorang yaitu:

1) Motivasi yang didasarkan pada ketakutan.

Yaitu melakukan sesuatu karena takut jika tidak, maka sesuatu yang buruk akan terjadi

2) Karena ingin mencapai sesuatu

Motivasi ini jauh lebih baik dari motivasi yang pertama, dikarenakan sudah ada tujuan di dalamnya. Seseorang mau melakukan sesuatu karena ingin mencapai suatu sasaran tertentu.

3) Motivasi yang didorong oleh misi atau tujuan hidupnya.

Seseorang yang telah menemukan misi hidupnya, bekerja berdasarkan nilai yang diyakininya. Nilai-nilai itu dapat berupa rasa kasih pada sesama atau ingin memiliki makna dalam menjalani hidupnya. Orang yang memiliki motivasi seperti ini biasanya memiliki visi yang jauh kedepan. Baginya bekerja bukan hanya sekedar untuk memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi adalah proses belajar dan proses yang harus dilaluinya untuk mencapai misi hidupnya.

2.1.4 Tujuan Motivasi

Hisabuan (200: 145) menyebutkan dalam bukunya, Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa ada beberapa tujuan motivasi:

1. Meningkatkan kepuasan moral pribadi
2. Meningkatkan efisiensi kerja
3. Menjaga stabilitas tugas individu
4. Tingkatan kedisiplinan
5. Pasokan pribadi yang efektif

2.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Herzberg menyebutkan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan berimplikasi kepada kepuasan kerja yaitu :

1. Prestasi
2. Kemungkinan pertumbuhan

3. Gaji
4. Hubungan internal karyawan
5. Tanggung jawab
6. Kebijakan organisasi dan administrasi
7. Kondisi-kondisi kerja

Dalam jurnal Sisardi (2017) Sayuti (2006) menyebutkan motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor Internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri

1. Faktor Internal

Faktor internal terdiri dari :

1. Kematangan Pribadi
2. Tingkat Pendidikan

Seorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah memiliki wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan seseorang yang lebih rendah pendidikannya.

3. Keinginan dan Harapan

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang maka semakin besar motivasi yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan.

5. Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada akhirnya mempengaruhi motivasi seseorang.

6. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam pekerjaannya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat tercermin dari produktivitas kerjanya, absensi, sanggup bekerja ekstra, tingkat turnover yang rendah, dan sejumlah indikator positif lainnya.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal terdiri dari:

1. Kondisi lingkungan kerja
2. Kompensasi yang memadai
3. Tanggung jawab
4. Keamanan
5. Hubungan interpersonal

Menurut Siagian dalam buku Novita (2011) faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yaitu :

- a. Karakteristik Biografi yang meliputi:

1. Usia , hal ini menjadi penting dikarenakan usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasi. Misalnya kaitan usia dengan tingkat kedewasaan teknis yaitu keterampilan tugas.
 2. Jenis kelamin, implikasi dari jenis kelamin para pekerja merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka pun dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka dapat menjadi idnividu yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
 3. Status perkawinan, dengan adanya status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan Teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah ataupun belum menikah
 4. Masa kerja, perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasi .
- b. Kepribadian
- Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian secara keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain.
- c. Persepsi
- Interprestasi seseorang tentang kesan sesorinya mengenai lingkungan sekitarnya akan sangat berpengaruh pada perilaku yang ada pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandanginya sebagai faktor oragnisasi yang kuat.

2.1.6 Indikator Motivasi

Motivasi memiliki dua dimensi , yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal.

Dan memiliki indikator yaitu:

a. Motivasi Internal:

1. Prestasi

Hasil yang diperoleh atau yang dicapai seseorang dengan mengandalkan kemampuan intelektual, emosional, dan spiritual. Serta ketahanan diri dalam menghadapi situasi segala aspek pekerjaan.

2. Pengakuan

Diakui sebagai seseorang yang penting dalam suatu organisasi

3. Minat pada pekerjaan

Melakukan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, dan sesuai dengan kepribadian.

4. Tanggung jawab

Keadaan wajib menanggung segala sesuatu jika terjadi apa-apa, dituntut ataupun dibebankan dengan segala bentuk pekerjaan yang terkait.

b. Motivasi Eksternal

1. Gaji

2. Lingkungan pekerjaan

3. Perlakuan yang adil dari pekerjaan

4. Hubungan antar karyawan

5. Keamanan kerja
6. Kebijakan dan administrasi organisasi

2.1.7 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun motivasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan kinerja (Kreitner dan Kinicki, 2001: 205).

Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, cakupan dukungan pengawasan dan coaching, dan budaya organisasi.

Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi, termasuk pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Perilaku termotivasi secara langsung dipengaruhi oleh kemampuan dan pengetahuan/keterampilan kerja individu, motivasi, dan kombinasi yang memungkinkan dan membatasi faktor konteks pekerjaan.

Dari pembahasan tersebut dapat diperoleh empat kesimpulan, yaitu:

1. Motivasi berbeda dengan perilaku.

2. Perilaku dipengaruhi lebih banyak dari pada motivasi
3. Perilaku berbeda daripada kinerja
4. Motivasi adalah penting, tetapi bukan kontributor cukup pada pencapaian kinerja.

Kesimpulan ini menunjukkan bahwa masalah kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat.

Pada dasarnya motivasi kerja yang baik diharapkan dapat memacu kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Rendahnya motivasi kerja akan menimbulkan kinerja yang rendah. Menurut (Anoroga, 2009) seseorang yang memiliki motivasi tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seseorang tersebut akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat tinggi serta berusaha mengembangkan tugas dan dirinya. (Costello, 1994: 6) menyatakan apabila pekerja jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi pada organisasi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi, dan harga dirinya akan meningkat.

2.1.8 Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi ini bias berbentuk dorongan secara moral maupun secara materi , dengan adanya motivasi ini diharapkan akan meningkatkan kepuasan kerja.

Apabila seseorang termotivasi baik dari segi maupun materi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars (Priansa, 2006: 291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa keefektifan bagi organisasi.

Menurut Gomes (2001: 178) kepuasan kerja adalah suatu yang bersifat subjektif dimana penilaian ini merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dan pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan diperkirakan sebagai hal yang pantas dan berhak baginya. Howell dan Diphoye (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.

Dalam buku Asa'ad (1987) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. hal ini tampak dari sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungannya. Kepuasan kerja dapat diartikan dengan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya , apakah senang/ suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya.

2.2.2 Teori – Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang memuat sebagian individu lebih puas terhadap pekerjaannya dari pada beberapa lainnya. Berikut beberapa teori-teori dari kepuasan kerja.

A. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori kepuasan kerja menggambarkan kepuasan dan ketidakpuasan yang berasal dari kelompok variabel yang berbeda yakni *Hygiene Factors* dan *Motivators*. *Hygiene factors* adalah ketidakpuasan yang disebabkan oleh kumpulan perbedaan dari faktor-faktor (kualitas, lingkungan kerja, pembayaran gaji, keamanan,

kualitas Lembaga, hubungan kerja). Motivators meliputi dorongan kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

B. Teori Keseimbangan

Teori keseimbangan dikembangkan Adam yang komponennya adalah *input output comparison person and equality-in-equity*. Menurut Wesley dan Yuki (1997) *input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja seperti Pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan kerja, jumlah jam kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai seperti upah, keuntungan, tambahan status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi. *Comparison Person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Kepuasan yang dicapai karyawan tergantung dari puas atau tidak puasnya karyawan yang merupakan perbandingan Input- Output dirinya dibandingkan dengan karyawan lain.

C. Teori Perbedaan (*discrepancy Theory*)

Teori perbedaan dipelopori Proter yang berpendapat mengukur kepuasan dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke (1969) menyatakan kepuasan kerja pegawai bergantung pada apa yang didapatnya dengan apa yang diharapkannya.

Jika yang didapatnya lebih besar dari yang diharapkannya maka dapat dinyatakan puas akan pekerjaannya.

D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Greenberg dan Baron 2016: 306) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari faktor yang mempengaruhi secara individu dan faktor yang mempengaruhi secara organisasional. Seperti :

1. Faktor yang berkaitan dengan individu

Yaitu faktor-faktor yang berkaitan dengan individu yang berasal dari dalam diri individu yang membedakan antara satu individu dengan individu lainnya, yaitu berupa:

- a. Kepribadian
- b. Usia
- c. Pengalaman kerja
- d. Kecerdasan
- e. Jenis kelamin
- f. Emosional
- g. Sikap kerja
- h. Kondisi fisik
- i. Pendidikan

2. Faktor-faktor yang berhubungan dengan organisasi

Baik faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah

- a. Jenis pekerjaan
- b. Struktur organisasi
- c. Pangkat kedudukan
- d. Interaksi sosial dan hubungan kerja
- e. Keamanan
- f. Situasi dan kondisi pekerjaan

E. Pengukuran Kepuasan Kerja

Rivai, Sagala (2013) menyatakan bahwa pengukuran kepuasan kerja dapat melalui

1. Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik .
2. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi organisasi.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Penelitian dari Spector (Priansa, 2016 :292) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai dengan pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja

sangat berkaitan dengan sejauh mana karyawan puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. dan indikator dari kepuasan kerja dapat dilihat yaitu:

1. Tanggung jawab
2. Bekerja pada tempat yang tepat
3. Kesempatan untuk berkembang/maju
4. Kondisi kerja yang mendukung
5. Sistem penggajian
6. Keadilan penggajian
7. Dukungan antar rekan kerja.

2.2.4 Hubungan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dalam sebuah penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung bertahan dan bekerja secara maksimal untuk organisasi. Jacob dan Solomon (Priansa, 2016:294) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja yaitu ketika kinerja karyawan dapat dihargai seperti adanya pemberian penghargaan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peranan mereka , serta membantu mengurangi beban kerja anggota dalam organisasi. Sehingga karyawan tersebut secara tidak langsung meningkatkan kinerja bagi tujuan organisasi.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kerja yang disusun oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2007).

Menurut Mangkunegara (2005: 67) kinerja adalah hasil kualitas, kuantitas, dan integritas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja sebagai hasil akhir yang dicapai secara kualitas, kuantitas dan integritas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu secara efisien dan efektif. Hal ini termuat dalam QS. Az-zumar ayat 39:

تَعْلَمُونَ ۖ فَسَوْفَ عَامِلٌ إِنَّي مَكَانَتِكُمْ عَلَىٰ أَعْمَلُوا يَوْمَ لَقِ

Terjemahan:

Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui,

Ayat diatas menjelaskan bahwa sebagai umat manusia jika bersungguh-sungguh dalam menjalankan ibadah, maka Allah SWT, kelak akan memberikan balasan. Dikaitkan dengan kinerja , apabila pekerjaan karyawan dapat dikerjakan secara maksimal , nantinya karyawan akan mendapatkan imbalan, baik berupa materi ataupun non materi. (Colquitt, LePine, dan Wesson, 2011:35)

mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada penyelesaian tujuan organisasi. (Casio, 2013: 639) memandang bahwa kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian. Kinerja dapat berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas (Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske, 2012: 374). Pendapat dari ahli lain, Bernardin dan Russell yang dikutip oleh Gomes (2003: 135), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu. Kinerja organisasi ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Didalam proses pelaksanaan aktivitas tersebut dilakukan (1) monitoring (2) penilaian (3) review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Pernyataan tersebut dapat diartikan. Disisi lain untuk dapat meningkatkan kinerja, dilakukan pembinaan sumber daya manusia melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counselling*. Kinerja juga dapat diartikan sejauh mana tujuan dapat dicapai yang mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja .

Berdasarkan beberapa pernyataan para ahli diatas dapat dikatakan bahwa pada hakikatnya kinerja adalah tentang bagaimana suatu hasil kerja. Dasar dari kinerja adalah perumusan tujuan, terdapatnya konsensus dan kerja sama, sifatnya berkelanjutan, terjadi komunikasi dua arah, dan terdapat umpan balik. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak pegawai atau karyawan memberikan kontribusi

kepada organisasi, antara lain yaitu kualitas, kuantitas, keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran ditempat kerja.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkuprawira(2009: 39) faktor-faktor kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

1. Faktor Internal

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang yang dimiliki dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang dalam menyelesaikan suatu tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Tingkat pendidikan dapat dilihat dari penguasaan sikap, ilmu pengetahuan, dan keterampilan pada tingkat tertentu. Semakin tinggi kecerdasan intelektualnya dapat mempengaruhi dalam mencari alternatif penyelesaian masalah dan keterampilan menganalisis.

b. Tingkat Pengetahuan

Pengetahuan yang dikuasai oleh pekerja sangat mendukung dalam menunjang pekerjaannya. Pengetahuan yang ada meliputi (1) komunikasi (2) inisiatif (3) kreativitas (4) konflik. Semakin tinggi tingkat pemahaman seseorang dapat mempengaruhi daya inovasinya.

c. Tingkat Keterampilan

Keterampilan pekerja dapat terlihat dengan penguasaan penerapan ilmu dan pengetahuan, serta teknologi yang dipraktikan dalam pekerjaannya.

d. **Tingkat Keselamatan Kerja terhadap Kinerja**

Sikap keselamatan kerja terhadap pekerjaannya, mempengaruhi kinerja yang ingin dicapai. Apabila terdapat penghargaan yang tinggi mendorong seseorang untuk lebih giat melakukan tugas dan meningkatkan kinerja dalam organisasi.

e. **Tingkat Pengalaman Kerja**

Pengalaman seseorang dapat memberikan pengaruh yang berdampak positif, karena seseorang akan belajar dari pengalaman yang pernah dialami untuk melakukan ke suatu arah yang lebih baik kinerjanya.

2. **Faktor Eksternal**

a. **Lingkungan Keluarga**

Lingkungan keluarga yang kondusif dan memberikan hal positif terhadap pekerjaan sangat mempengaruhi dan mendorong kinerja pekerja untuk bekerja sebaik mungkin agar menghasilkan kinerja yang memuaskan.

b. **Lingkungan Sosial Budaya**

Aspek kedisiplinan sosial yang tinggi, tanggung jawab sosial, dan sistem nilai tentang pekerjaan mendorong pekerja untuk berperan aktif guna meningkatkan kinerjanya.

c. **Lingkungan Ekonomi**

Lingkungan ekonomi dapat terlihat dari laju pertumbuhan ekonomi, pengangguran, penguasaan asset, dan pendapatan perkapita.

d. Lingkungan Kerja (Budaya Kerja)

Lingkungan kerja tempat dimana seseorang bekerja. Suasana kerja dicirikan oleh aspek-aspek budaya, kepemimpinan, hubungan pekerja dengan sesama rekan dan atasan yang seimbang, manajemen kinerja, manajemen Pendidikan dan pelatihan, manajemen karir dan manajemen kompensasi.

e. Teknologi

Teknologi dibedakan menjadi dua yaitu teknologi keras dan teknologi lunak. Teknologi keras meliputi mesin-mesin ataupun alat produksi. Sedangkan teknologi lunak yaitu meliputi metode, Teknik, dan prosedur kerja.

2.3.3 Tujuan Kinerja

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2005: 225), manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja

3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutase, pencatatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan nama mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu (Bacal, 2012: 85). Maksud utama penilaian kinerja adalah mengkomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik, menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif (Harvard Business Essentials, 2006: 78).

Menurut Allen (2007: 43) penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama yaitu :

1. *Timing*

Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Atasan harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali pada awal waktu melakukan perencanaan dan diakhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil. Diantara kedua periode tersebut atasan harus meng-*coach* pekerjanya setiap hari.

2. *Clarity*

Kita dapat menilai seberapa baik pekerja melakukan pekerjaan sampai jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerjaan mempunyai lima sampai dengan enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas di awal tahun, maka diperlukan duduk bersama untuk merumuskan sebelum memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.

3. *Consistency*

Proses penilaian yang efektif mengikat langsung dengan *mission statement* dan nilai-nilai organisasi. Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat didalam *mission statement*.

2.3.5 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri, Mondy, Noe, Premeux dalam Priansa (2014:271) Menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara berikut:

1) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil

yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi berupa :

a. Standar kerja

Pedoman yang dibuat untuk membantu kinerja lebih sehingga sesuai dengan apa yang diharapkan dan dapat mencapai tujuan

b. Kerja sama

Interaksi atau kerja sama individu-individu yang dilakukan guna menunjang kepentingan-kepentingan tertentu yang dibutuhkan.

2) Kualitas pekerjaan

kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar berupa ketelitian, kerapian dan kelengkapan yang telah ditetapkan yaitu berupa:

a. keahlian (skill)

b. kemampuan berkomunikasi

c. Pengabdian kepada masyarakat

3) Integritas

Integritas pekerjaan merupakan suatu konsep yang berhubungan dengan konsistensi dalam tindakan nilai metode dan prinsip. Yaitu dapat berupa (potensial, bertanggung jawab, jujur, profesional dalam bekerja, menjaga rahasia, membela hal yang benar)

2.3.6 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian dikatakan bahwa apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja maka organisasi akan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini merupakan penelitian dari beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan, motivasi kerja. Seperti yang peneliti sajikan .

Tabel 3.1
Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Muhammad Fauzi (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten	Untuk mengetahui pengaruh : 1. Motivasi Terhadap kinerja 2. Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja 3. Kepuasan Kerja	Menggunakan metode Analisis Regresi, Berganda,, Uji asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Determinasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,. 2. motivasi berpengaruh

	Gresik	Terhadap Kinerja 4. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening		positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,. 3. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.. 4. kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.
Eka Priyanti (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF)	Untuk mengetahui pengaruh : 1. Motivasi Terhadap kinerja 2. Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja 3. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja 4. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Menggunakan metode penelitian yaitu Uji Regresi, Uji Determinasi, Analisis jalur Path Analysis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,. 2. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,. 3. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.. 4. kepuasan

				kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.
Bayu Masbahul Ulum (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ayu Indah Tour And Travel.	Untuk mengetahui pengaruh : 1. Motivasi Terhadap kinerja 2. Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja 3. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Metode Observasi, Wawancara,, kuesioner, dokumentasi. Uji validitas, Uji Realibitas, Uji Koefisien Korelasi, Determinasi, dan uji Persamaan Regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja., 2. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja., 3. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.. 4. kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.
Imam Swi Dadge (2019)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Variabel Kepuasan	Untuk mengetahui: 1. Pengaruh Motivasi Terhadap	Uji Asumsi Structural Equation Modelling (SEM), Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas,	Hasil penelitian ini yaitu: 1. Adanya pengaruh positif dan

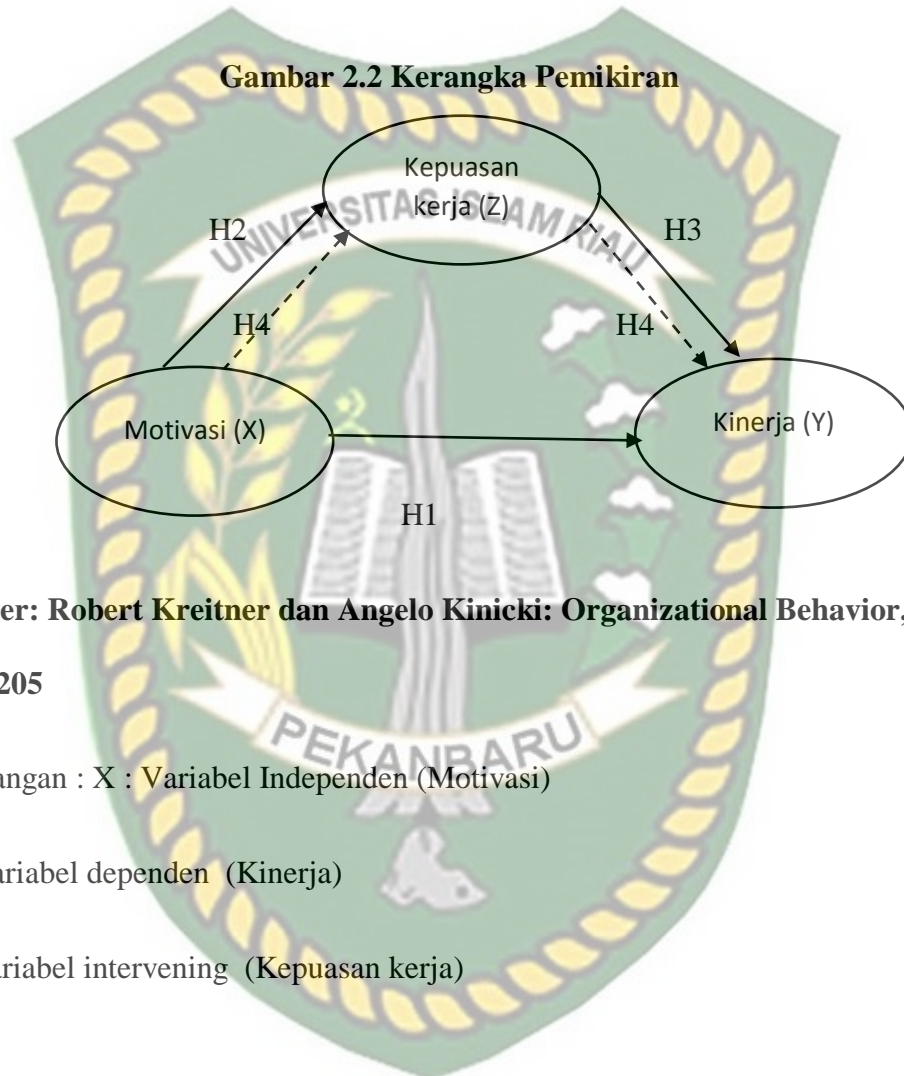
<p>Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Praya</p>	<p>kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Praya 2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja perawat diruang rawat inap RSUD Praya. 3. untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat diruang rawat inap RSUD Praya. 4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja perawat yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada ruang rawat inap RSUD Praya.</p>	<p>Uji Model Diagram Jalur, Uji Hipotesis.</p>	<p>signifikan Motivasi Terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya 2. Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya 3. Adanya pengaruh positif dan signifikan kepuasan terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya 4. Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Praya</p>
---	---	--	--

<p>Asyarial Aman (2020)</p>	<p>Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Konsultan Pajak Wilayah Palembang melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening .</p>	<p>Untuk mengetahui:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruh Motivasi Secara Langsung Terhadap Kepuasan Kerja 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Langsung Terhadap Kinerja 3. Pengaruh Motivasi Langsung Terhadap Kinerja 4. Pengaruh Motivasi Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja 	<p>Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, pengujian Hipotesis, Regresi Linier Berganda</p>	<p>Hasil dari penelitian tersebut adalah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. motivasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 2. kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja . 3. motivasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja. 4. motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
-----------------------------	---	---	---	---

Sumber: Berbagai sumber

2.5 Kerangka Pemikiran

Adapun struktur penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut:



Sumber: Robert Kreitner dan Angelo Kinicki: *Organizational Behavior*, 2001:205

Keterangan : X : Variabel Independen (Motivasi)

Y : Variabel dependen (Kinerja)

Z : Variabel intervening (Kepuasan kerja)

2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru

- H2 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru
- H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru
- H4: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek dan Lokasi Penelitian

Objek pada Penelitian ini mengambil objek yang sama , dengan dua lokasi yang berbeda. Objek pada penelitian ini yaitu mengambil objek Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru. Lokasi objek yang diteliti peneliti yaitu :

1. Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru yang Berlokasi di jalan Kuda Laut no. 21, Kecamatan Sukajadi, Kota pekanbaru.
2. Lembaga Bantuan Hukum Tuah Negeri Nusantara Pekanbaru yang berlokasi di jalan Komplek Puri Nangka Sari, Block.C, no.6, Kecamatan Marpoyan Damai, Kota pekanbaru

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan proses kegiatan dalam mengukur suatu variabel. Proses yang menunjukkan dimensi dan indikator setiap variabel yang didapat melalui telaah pustaka untuk mengukur variabel dan disertakan definisi setiap variabel juga skala pengukurannya yang digunakan untuk mengukur penelitian kuesioner. Dapat dilihat dari tabel berikut:

Table 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator Variabel	Skala
1	Motivasi (X1)	Serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan dan menjaga perilaku individu menuju pada pencapaian	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivasi Eksternal 	<ul style="list-style-type: none"> ● Gaji ● Lingkungan pekerjaan ● Perlakuan yang adil dari pekerjaan ● Hubungan antar 	Likert

		tujuan (Greenberg dan Baron 2003: 190)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Internal 	<p>karyawan</p> <ul style="list-style-type: none"> • .Keamanan kerja • Kebijakan dan administrasi organisasi • Pengakuan • Tanggung jawab • Prestasi 	
2	Kepuasan Kerja (Z)	Howell dan Diphoye (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Rekan kerja • Pekerjaan yang dilakukan 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem penggajian • Kecukupan penggajian • Dukungan antar rekan Kerja • Tanggung jawab • Bekerja pada tempat yang tepat • Kesempatan untuk berkembang/maju • Fasilitas dan lingkungan kerja 	Likert
3	Kinerja (Y)	nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas 	<ul style="list-style-type: none"> • keahlian (skill) • kemampuan berkomunikasi • pengabdian kepada masyarakat 	Likert

	negative, pada penyelesaian tujuan organisasi. (Colquitt, LePine, dan Wesson, 2011:35)	<ul style="list-style-type: none"> ● Kuantitas ● Integritas 	membutuhkan <ul style="list-style-type: none"> ● standar kerja ● kerja sama ● potensial, ● bertanggung jawab, ● jujur ● profesional dalam bekerja ● menjaga rahasia ● membela hal yang benar 	
--	--	---	--	--

Sumber: Berbagai referensi

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Riduwan, 2004: 98). Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru khususnya karyawan dengan jabatan sebagai pengabdian bantuan hukum dan asisten pengabdian bantuan hukum di kecamatan Sukajadi yang berjumlah 23 karyawan. Dan karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru di kecamatan Marpoyan Damai berjumlah 18 karyawan. Maka total keseluruhan populasi yang

diteliti peneliti yaitu sebanyak 41 karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dan jumlah , karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2004). Sampel adalah suatu himpunan bagian dan unit populasi (Kuncoro, 2003). Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan yang menjabat sebagai pengabdian bantuan hukum dan asisten pengabdian bantuan hukum pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru yang berjumlah 41 orang. Dalam penelitian ini sampel diambil menggunakan metode Teknik *Non Probability sampling* yang dipilih yaitu dengan teknik sampling Jenuh. Teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasinya digunakan sebagai sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis data kuantitatif. Penelitian menggunakan data kuantitatif lebih menekankan pada aspek pengukuran secara objektif. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena yang terjadi didalam penelitian dijabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Data kuantitatif adalah

pendekatan yang menjelaskan nilai suatu variabel dengan mengolah data-data yang ada dalam suatu angka.

3.4.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis gunakan berupa:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh para peneliti dari lapangan dengan membagikan kuesioner kepada responden.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder dapat diperoleh dari jurnal, majalah.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Kusioner

Kusioner, yaitu merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Tujuan dari kusioner yaitu untuk memperoleh informasi dari suatu masalah, dimana kusioner tersebut diberikan kepada karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru dan dalam jawabannya dalam bentuk skala dengan pilihan jawaban diantaranya:

No.	Pilihan Jawaban	Skor
-----	-----------------	------

1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Suharsimi, (2004: 56)

2. Wawancara, yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan informasi atau data-data dan keterangan yang menunjang dalam analisis penelitian.
3. Observasi, merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek atau tempat yang diteliti. Tujuannya yaitu untuk mendapatkan gambaran yang jelas terkait masalah yang dihadapi.
4. Dokumentasi, dilakukan untuk pengumpulan data sekunder yang bersifat dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini yang dimiliki oleh Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru berupa data pemberian bantuan hukum, jabatan dan jumlah karyawan.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, hasil pengumpulan data hasil penyebaran kuesioner kepada para karyawan, kemudian akan diolah dengan metode analisis data yaitu menggunakan Partial Least Square (PLS). Partial Least Square (PLS) yaitu salah satu jenis analisis multivariat dalam ilmu sosial. Analisis multivariat merupakan

metode statistika untuk menganalisa beberapa variabel penelitian secara simultan atau serempak.

beberapa teknik atau metode analisis data dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). antara lain:

3.6.1 Pengukuran Model Pengujian (*Outer Model*)

1. Convergent Validity (Uji Validitas Konvergen)

Uji validitas konvergen digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Ataupun Uji Validitas konvergen menjawab pertanyaan apakah instrumen penelitian yang telah disusun benar-benar telah akurat, sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur . Uji Validitas konvergen dilakukan dalam analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total konstruk atau variabel. Pengujian validitas konvergen dapat dilihat melalui Loading Factor. Nilai Loading Factor yang > 0,7 adalah ideal, artinya indikator tersebut valid untuk mengukur konstruk yang dibuat. pada untuk mengetahui skor masing masing item pertanyaan valid atau tidak valid, maka ditetapkan kriteria sebagai berikut

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi

n = jumlah observasi/responden

X = skor pertanyaan

Y = skor total

2. ***Discriminant Validity***

Discriminant Validity terjadi bila dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi (Hartono, 2008: 64). *Discriminant Validity* dari model reflektif dievaluasi melalui *cross loading* kemudian dibandingkan nilai AVE yang diperoleh dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstraknya. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstruk blok lainnya. bila korelasi antar indikator dengan konstraknya lebih tinggi dari korelasi dengan blok lainnya, hal ini menunjukkan konstruk tersebut memprediksi ukuran pada blok mereka dengan lebih baik dari blok lainnya. Untuk mengukur *discriminant validity* dapat dilakukan dengan cara nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya atau nilai AVE lebih tinggi dari kuadrat korelasi antar konstruk (Haryanto, 2017).

3. ***Composite Reliability (Uji Realibitas)***

Pengujian realibitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten

atau stabil diukur sekali saja. Untuk mengetahui apakah suatu variabel reliabel atau tidak digunakan uji Alpha Cronbach, Nunnally dalam Ghazali (2006: 13).

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel (terpercaya) jika memberikan nilai *Cronbach α* > 0,60
- b. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan tidak reliabel (terpercaya) jika memberikan nilai *Cronbach α* < 0,60.

4. *Second Order Confirmatory Factor Analysis*

Di Dalam penelitian ini model konstruk termasuk pada model dua jenjang (*second order*) karena beberapa variabel menggunakan dimensi (indikator konstruk). Di Dalam PLS, pengujian (*Second Order*) konstruk dapat melalui dua jenjang, pertama Analisa dilakukan dari konstruk laten konstruk dimensinya . kemudian pada tahap bootstrapping, nilai pada tabel path coefficient akan menunjukkan tingkatan signifikan dari masing-masing indikator konstruk (dimensi) terhadap variabel latennya dengan ketentuan nilai t-statistic > 1,96 (Ghazali dan Latan, 2015: 118).

3.6.2 *Analisa Model Struktural (Inner Model)*

Analisis model struktural atau *inner model* menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif. Model structural dievaluasi menggunakan model *R-square* untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-value* tiap *path* untuk di uji signifikansi konstruk dalam model struktural.

1. **R-Square(R^2)**

R-square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan pada nilai R-square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh pada variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai R-square 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah (Ghozali dan Laten, 2015: 78). Semakin tinggi R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang dilakukan.

2. **Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)**

Dalam penilaian signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur *bootstrapping*. Prosedur *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel yang asli untuk melakukan resampling kembali. Metode *resampling* bootstrap, nilai signifikan yang digunakan (*two-tailed*) t-value 1,65 (*significance level* = 10%), 1,96 (*significance level* = 5%), dan 2,58 (*significance level* = 1%)



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM ORGANISASI

4.1. Sejarah Umum Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) adalah Lembaga Hukum yang memberikan bantuan hukum secara Cuma-Cuma kepada korban ketidakadilan, masyarakat kurang mampu, buta hukum dan tertindas.

Bermula dari Persatuan Advokat Indonesia (Peradin) menulis tentang gagasan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) menulis gagasan tentang Lembaga Bantuan Hukum (LBH) pada tahun 1969 yang kemudian disampaikan dalam Kongres Peradin ke-3. Kemudian pada tahun 1970, berdirilah LBH Jakarta sebagai proyek percobaan Peradin, mulai beroperasi berkat dukungan pemerintah Daerah Ibukota Jakarta, sewaktu Ali Sadikin menjabat sebagai Gubernur Jakarta.

Sejak Lembaga Bantuan Hukum Jakarta berdiri, mulailah perencanaan pembentukan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) di daerah seluruh Indonesia. Pendirian Lembaga Bantuan Hukum di Jakarta diikuti dengan pendirian kantor-kantor cabang Lembaga Bantuan Hukum (LBH) di daerah seperti, Banda Aceh, Medan, Palembang, Padang, Bandar Lampung, Bandung, Semarang, Surabaya, Yogyakarta, Bali, Makassar, Manado, Papua dan terakhir di Pekanbaru.

Pada tahun 2004 berawal dari fenomena sosial, kekerasan dan ketidakadilan yang terjadi terus – menerus pada masyarakat kurang mampu yang termarginalkan di Provinsi Riau, menggerakkan beberapa aktivis, pengacara, wartawan, dan aktivis mahasiswa berinisiatif untuk membentuk suatu lembaga Bantuan Hukum secara prodeo dan mengubah kebijakan untuk keberpihakan ke masyarakat kurang mampu yang termarginalkan.

Kondisi ini membuat keinginan Indra Hariadi, Elvi Rahmi, Eka Me – diely, Enoki Ramon dan Ilham Nasir (Wartawan) untuk membuat Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang secara konsisten membantu masyarakat kurang mampu yang tertindas oleh penguasa.

Pada awalnya gagasan pendirian Lembaga ini adalah untuk memberikan bantuan hukum bagi orang- orang yang tidak mampu memperjuangkan hak-haknya. Prinsip -prinsip bagi penegakan demokrasi, hak asasi manusia dan keadilan membawa Lembaga Bantuan Hukum (LBH) ketengah lapangan perlawanan atas ketidakadilan structural yang dibangun dalam bingkai orde baru. Lembaga Bantuan Hukum (LBH) memilih untuk berada disisi pergerakan kaum buruh, petani, mahasiswa, kaum miskin kota, dan semua kekuatan yang memperjuangkan demokrasi.

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) mengembangkan konsep Bantuan Hukum Struktural (BHS), konsep yang didasarkan pada upaya-upaya untuk mendorong terwujudnya negara hukum yang menjamin keadilan sosial dengan cara melibatkan klien untuk ikut menyelesaikan masalahnya sendiri,

mengorganisir diri mereka sendiri dan pada akhirnya bias mandiri dan tidak bergantung lagi kepada pengacara.

Melihat cara kerja Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru yang tidak hanya mendampingi kliennya di kepolisian dan pengadilan tetapi concern terhadap advokasi masyarakat banyak secara struktural tertindas oleh kebijakan. Maka Zenwen Pador mengusulkan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru untuk menjadi kantor cabang Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) di provinsi Riau.

Pada tanggal 10 Oktober 2005 Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru ada untuk masyarakat kurang mampu dan termarginalkan. Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru – Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) menjadi Lembaga Bantuan Hukum (LBH) termuda. Saat ini Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) memiliki 15 kantor cabang Lembaga Bantuan Hukum (LBH) di 15 Provinsi, dan 10 pos Lembaga Bantuan Hukum (LBH) di 10 Kabupaten. Sata ini Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru sudah dapat menjadi salah satu pilar penegakkan hukum bagi pencari keadilan di Pekanbaru.

Dalam surat keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: M.HH-01.HN.07.02.Tahun 2018 terdapat 10 Lembaga Bantuan Hukum (LBH) yang lulus verifikasi salah satunya yaitu Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru, dan Lembaga Bantuan Hukum Tuah Negeri Nusantara

4.2. Lingkup Kerja Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru

1. Perburuhan , meliputi :
 - a. Hak atas upah yang layak
 - b. hubungan kerja, kepegawaian
 - c. Hak berserikat
 - d. kriminalisasi buruh dan lain-lain.
2. Perkotaan dan Masyarakat Urban , meliputi :
 - a. Hak atas tanah dan tempat tinggal
 - b. Hak usaha dan ekonomi
 - c. Hak kesehatan
 - d. Hak lingkungan
 - e. Hak penanggulangan bencana
 - f. Hak atas identitas
 - g. Hak atas pelayanan publik dan lain-lain
3. Peradilan yang Adil dan Jujur, Melipitu:
 - a. Hak mendapatkan akses bantuan hukum
 - b. Hak atas kebebasan untuk berpendapat
 - c. Hak atas kepemilikan yang tidak boleh diambil secara sewenang-wenang oleh siapapun
 - d. Hak bebas dari siksaan dan perlakuan tidak manusiawi, dan lain lain.
4. Minoritas dan Kelompok Rentang, meliputi:
 - a. Hak atas kebebasan berpikir berkeyakinan dan beragama

- b. Pencari suaka
- c. Hak anak
- d. Hak perempuan, dan lain-lain

4.3. Nilai- Nilai Dasar Organisasi, Visi dan Misi Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru

Dalam menjalankan kerja-kerja dan program-programnya, Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) menyandarkan pada nilai-nilai dasar organisasi , visi dan misi Lembaga yang disusun dan disepakati oleh seluruh kantor-kantor Lembaga Bantuan Hukum (LBH) di Indonesia.

A. Nilai-Nilai Dasar Organisasi :

1. Bahwa sesungguhnya hak untuk dapat menikmati keadilan adalah hak setiap insan dan karena itu penegakannya, di satu pihak, harus terus diusahakan dalam suatu upaya berkesinambungan membangun suatu sistem masyarakat hukum yang beradab dan berperikemanusiaan yang demokratis, dan di lain pihak, setiap kendala yang menghalanginya harus dihapuskan.
2. Bahwa keadilan hukum adalah salah satu pilar utama dari masyarakat hukum, dimaksud secara bersama-sama dengan keadilan ekonomi, keadilan politik, keadilan sosial, dan keadilan toleransi budaya menopang dan membentuk keadilan struktural yang utuh saling melengkapi.
3. Bahwa karena keterkaitan secara struktural diatas tersebut, upaya penegakan keadilan hukum dan penghapusan kendala-kendalanya harus

dilakukan bersamaan dan sejalan secara proporsional dan kontekstual dengan penegakan keadilan dan penghapusan kendala-kendala terkait dalam bidang-bidang ekonomi, politik, sosial dan budaya.

4. Bahwa memperjuangkan dan menghormati Hak-Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan tugas dan kewajiban yang suci karena HAM adalah kodrat dan anugerah dari Tuhan Yang Maha Pengasih sehingga tidak seorangpun dapat merampas hak-hak yang melekat pada manusia sejak lahir.
5. Bahwa mengamalkan perbuatan yang baik dan mencegah perbuatan yang tercela adalah inti dari menegakkan kebenaran dan hati nurani masyarakat dalam suatu tata hubungan pergaulan sosial yang adil, dan karena itu, penyuaan dan menegakkan kebenaran di hadapan kekuasaan yang menyeleweng merupakan sikap dan perbuatan yang terpuji.
6. Bahwa pemberian bantuan hukum bukanlah sekedar sikap dan tindakan kedermawanan tetapi lebih dari itu, yaitu merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kerangka upaya pembebasan manusia Indonesia dari setiap bentuk penindasan yang meniadakan rasa dan wujud kehadiran keadilan yang utuh, beradab, dan berperikamnesia.
7. Bahwa Kebhinekaan masyarakat dan bangsa Indonesia mengharuskan suatu pemberian bantuan hukum yang tidak membeda-bedakan agama, kepercayaan, keturunan, suku dan bangsa, keyakinan politik, maupun latar belakang lainnya.

B. Visi Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru

Bersama – sama dengan komponen – komponen masyarakat dan bangsa Indonesia yang lain berhasrat kuat dan akan berupaya sekuat tenaga agar di masa depan dapat:

1. Terwujudnya suatu sistem masyarakat hukum yang terbina di atas tatanan hubungan sosial yang adil dan beradab/berperikemanusiaan secara demokratis (*A just humane and democratic socio – legal system*)
2. Terwujudnya suatu sistem hukum dan administrasi yang mampu menyediakan tata cara atau prosedur dan lembaga – Lembaga melalui mana setiap pihak dapat memperoleh dan menikmati keadilan hukum (*A fair and transparent institutionalized legal – administrative system*)
3. Terwujudnya suatu sistem ekonomi, politik dan budaya yang membuka akses bagi setiap pihak untuk turut menentukan setiap keputusan yang berkenaan dengan kepentingan mereka dan memastikan bahwa keseluruhan sistem itu tetap menghormati dan menjunjung tinggi HAM (*An open political – economy system with a culture that fully respects human rights*)

C. Misi Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru

Agar visi tersebut dapat terwujud, Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru akan melaksanakan seperangkat kegiatan misi berikut :

1. Menanamkan, menumbuhkan dan menyebarluaskan nilai-nilai negara hukum yang berkeadilan, demokratis serta menjunjung tinggi HAM kepada seluruh lapisan masyarakat Indonesia tanpa kecuali.
2. Menanamkan, menumbuhkan sikap kemandirian serta memberdayakan potensi lapisan masyarakat yang lemah dan miskin sedemikian rupa sehingga mereka mampu merumuskan, menyatakan, memperjuangkan, serta mempertahankan hak – hak dan kepentingan mereka baik secara individual maupun secara kolektif.
3. Mengembangkan sistem, lembaga -lembaga serta instrumen-instrumen pendukung untuk meningkatkan efektifitas upaya-upaya pemenuhan hak-hak lapisan masyarakat yang lemah dan miskin.
4. Memelopori, mendorong, mendampingi, dan mendukung program pembentukan hukum, penegakan keadilan hukum dan pembaharuan hukum nasional sesuai dengan konstitusi yang berlaku dan deklarasi umum Hak-Hak Asasi Manusia (HAM) (Universal Declaration Of Human Rights).
5. Memajukan dan mengembangkan program-program yang mengandung dimensi keadilan dalam bidang politik, sosial, ekonomi, budaya dan gender, utamanya lapisan masyarakat yang lemah dan miskin.

4.4 Struktur Organisasi Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru

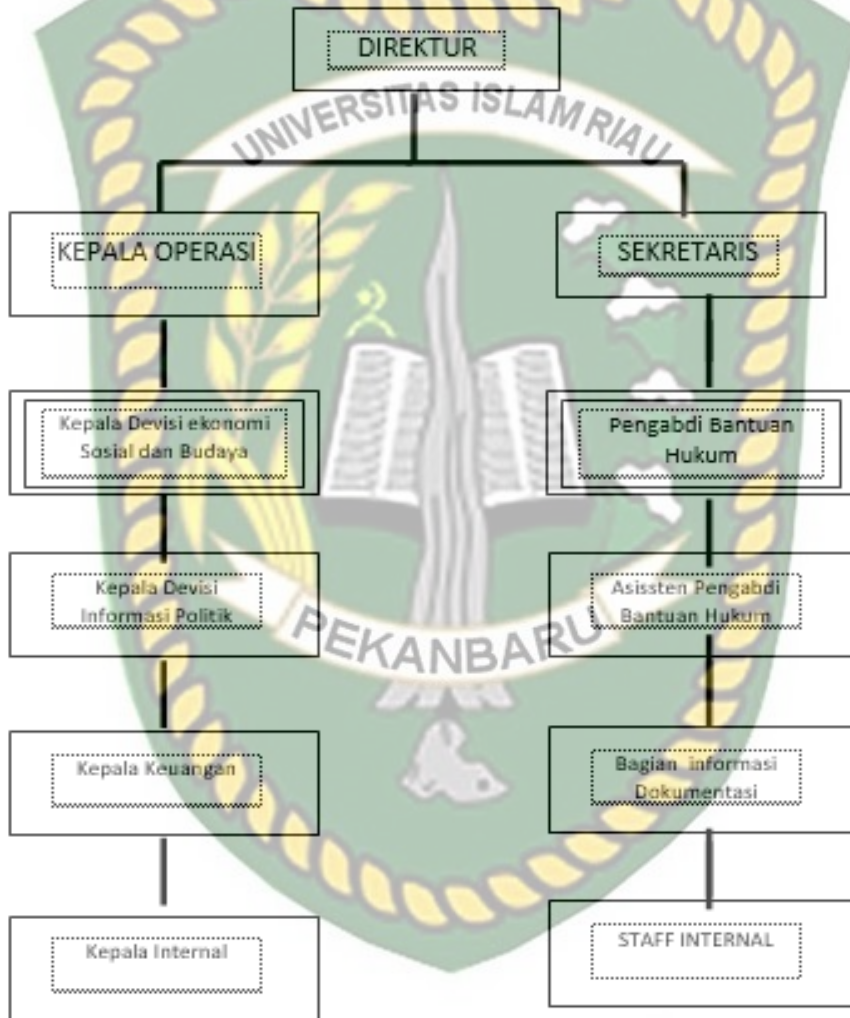
Struktur organisasi memperlihatkan satuan-satuan organisasi, hubungan-hubungan dan saluran-saluran wewenang dan tanggung jawab yang ada dalam organisasi. Agar struktur organisasi tampak jelas, mudah dilihat, mudah dan cepat

dibaca, serta dimengerti orang lain, maka struktur organisasi perlu gambar dalam sebuah gambar grafis.

Gambaran grafis dari sebuah struktur organisasi dinamakan bagan. Bagan organisasi adalah gambaran struktur yang ditunjukkan dalam kotak-kotak atau garis-garis yang disusun menurut kedudukan yang masing masing kedudukan memuat fungsi tertentu dan satu sama lainnya dihubungkan dengan garis-garis saluran wewenang.

Demikian halnya dengan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru yang menjadi objek penelitian ini, telah memiliki struktur organisasi yang mencerminkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga organisasi berjalan dengan efektif dan tujuan dapat dicapai. Struktur organisasi pada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru



Sumber: Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru

4.5 Uraian Tugas Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru

1. Direktur

Tugas dari Direktur Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru yaitu sebagai kepala Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru yang bertanggung jawab atas keseluruhan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru.

2. Kepala Operasional

Bertugas melaksanakan koordinasi dengan unit kerja terkait , dan melakukan tugas lain yang diperintahkan oleh atasan sesuai dengan bidang tugasnya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Serta melaksanakan pembinaan dan pengendalian terhadap pelaksanaan kebijakan teknis operasional pengembangan Badan Hukum, tata laksana keanggotan, penyuluhan dan Advokasi.

3. Kepala divisi Ekonomi, Sosial dan Budaya

Bertugas merencanakan operasional kegiatan serta mengkoordinasikan penyusunan program tahunan bidang ekonomi, kesejahteraan rakyat, Pendidikan, mental spiritual, budaya, pemerintahan, kependudukan dan mengkoordinir tugas sub bidang yang berada dibawahnya.

4. Kepala Divisi Sistem Informasi Politik

Melaksanakan fasilitasi forum komunikasi dan konsultasi dalam rangka pemberdayaan partai politik dalam penegakan hukum. Serta melaksanakan penyuluhan dalam rangka peningkatan kesadaran dan

partisipasi politik masyarakat. Dan menyelenggarakan seminar dan lokakarya dalam rangka fasilitasi politik masyarakat.

5. Kepala Keuangan

Bertugas sebagai pengatur keuangan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru. Baik pengeluaran ataupun pemasukan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru.

6. Kepala internal

Melaksanakan sistem pengendalian internal. Serta membantu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemeriksaan, pengawasan yang terkait dengan hukum.

7. Staff Internal

Bertugas menjalankan dan melaksanakan kegiatan atau tugas yang dari atasan. Serta mendata email masuk atau pun pengaduan yang masuk ke Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru

8. Bagian Informasi dan Dokumentasi

Bertugas mendapatkan keterangan dan penerangan pengetahuan serta bukti.

9. Pengabdian Bantuan Hukum

Bertugas mendampingi klien dan menyelesaikan permasalahan hukumnya. Serta bertugas merubah struktur sosial. Serta bertanggung jawab untuk melakukan perubahan terhadap struktur yang timpang dan menindas didalam masyarakat.

10. Asisten Pengabdian Bantuan Hukum

Bertugas membantu seluruh kebutuhan yang diperlukan pengabdian bantuan hukum dalam menjalankan tugasnya untuk membantu klien.



BAB V

HASIL PENELITIAN

5.1 Identifikasi Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan Lembaga bantuan hukum pekanbaru. Sebelum membahas tentang bagaimana tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berikut ini merupakan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, umur, jabatan, masa kerja.

5.1.1 Identifikasi Berdasarkan Umur Responden

Umur merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat kejelasan terhadap pengumpulan informasi yang sesuai dengan kondisi kegiatan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. Berdasarkan umur yang sesuai dengan kebutuhan peneliti akan mempermudah tingkat pemahaman dan Analisis responden terhadap pernyataan dan wawancara yang diajukan terhadap permasalahan penelitian.

Dibawah ini akan dipaparkan tingkat umur para responden yaitu karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru , yaitu sebagai berikut

Tabel 5.1
Tanggapan Responden Berdasarkan Tingkat Umur

No	Tingkatan Umur	Jumlah Responden	Persentase
1	21-25	4	9,8%
2	26-35	21	51,2%
3	36-45	16	39%
4	45 keatas	-	0
	Jumlah	41	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa , tingkat umur dari karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru terdiri dari 21-25 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 9,8%. Rentang usia 26-35 tahun berjumlah 21 orang dengan persentase 51,2%. Dan rentang usia 36-45 berjumlah 16 orang dengan persentase 39%

5.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebagai data pelengkap dalam penelitian ini, dapat diketahui jenis kelamin responden yang tidak mempengaruhi hasil penelitian, namun sebagai pelengkap identitas responden. Untuk mengetahui data jenis kelamin karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.2

Tanggapan Responden Terhadap Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-Laki	30 orang	73,1 %
2	Perempuan	11 orang	26.9%
	Jumlah	41 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa responden karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru diketahui sebanyak 30 orang atau 73,1 % berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan 11 orang atau 26,9% berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki jauh lebih banyak dibanding perempuan.

5.1.3 Identifikasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Identitas responden pada tingkat Pendidikan diperlukan guna memberikan gambaran mengenai identitas para responden yang akan menjawab maksud pada tujuan penelitian ini.

Faktor Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya memperoleh pengetahuan terhadap penelitian yang dilakukan. Seseorang yang berpendidikan tinggi pada umumnya akan lebih bijaksana dibandingkan dengan orang yang berpendidikan rendah, walaupun hal tersebut tidak mutlak menjadi pembenaran.

Berdasarkan tabel berikut dapat diketahui gambaran dari tingkat Pendidikan responden.

Tabel 5.3

Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	S1	24 orang	58,6%
2	S2	17 orang	41,4%
Jumlah		41 orang	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa tingkat Pendidikan S1 sebanyak 24 orang atau 58,6% dan 17 orang atau 41,4% pada tingkat Pendidikan S2 .

5.1.4 Identifikasi Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja menjadi salah satu ukuran dan menjadi salah satu hal pokok yang substansi dalam menjalani kegiatan organisasi. Hal tersebut disebabkan masa kerja merupakan suatu pertimbangan seseorang dalam mengetahui dan berpengalaman untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan .

Untuk mengetahui data mengenai masa kerja dari masing-masing karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 5.4

Tanggapan Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1	-	0
2	1-5	41	100%

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru sebanyak 41 orang dengan masa kerja 1-5 tahun atau 100%.

5.2 Analisis Deskriptif Variabel Pengujian

Analisis deskriptif adalah salah satu bagian dari statistik yang digunakan. variabel yang digunakan yaitu Motivasi (X), Kinerja (Y), dan Kepuasan Kerja (Z). pengukuran variabel tersebut memakai skor 1 untuk paling rendah dan 5 untuk skor paling tinggi. Maka dari itu interval dari skor tersebut adalah

$$\text{Interval} = (\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah kelas}) = (5 - 1) / 5 = 0,8.$$

5.2.1 Hasil analisis Variabel Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja. Dalam studinya Herzberg mengemukakan faktor-faktor terpisah antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja lebih sering dihubungkan dengan prestasi, tanggung jawab, kemajuan atau pengembangan. Untuk gejala ketidakpuasan kerja dapat berupa konteks kerja seperti lingkungan kerja, kebijakan organisasi, gaji, hubungan antar karyawan merupakan kondisi yang sering ditemukan.

1. Motivasi Eksternal

Motivasi Eksternal merupakan faktor pendorong yang berasal dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna pencapaian tertentu yang dituju.

a. Gaji

Gaji merupakan bentuk hasil dari kinerja yang dilakukan seseorang. Faktor penghasilan/ gaji yang diperoleh mampu mendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Di Dalam penelitian ini gaji yang dimaksud adalah penggajian yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai kesesuaian penggajian berdasarkan jabatan .

Tabel 5.5
Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Gaji Sesuai Dengan Jabatan

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	54%
2	Setuju	19	46%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa terdapat 22 orang atau sebesar 54% menyatakan sangat setuju. 19 orang atau 46 % menyatakan setuju.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemberian gaji saat ini sudah sesuai dengan jabatan karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru dengan

tanggapan responden yang paling dominan yaitu dengan frekuensi 22 orang atau 54%.

b. Fasilitas

Fasilitas adalah perlengkapan atau faktor penunjang baik yang diberikan berbentuk barang maupun uang. Di Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan fasilitas adalah faktor ataupun alat yang tersedia untuk dapat menunjang konsentrasi karyawan dalam bertugas. Berikut hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai ketersediaan fasilitas untuk menunjang konsentrasi bekerja

Table 5.6
Tanggapan Responden Terhadap Ketersediaan Fasilitas

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	44%
2	Setuju	20	49%
3	Cukup Setuju	3	7%
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 18 orang atau 44% menyatakan sangat setuju. 20 orang atau 49% menyatakan setuju. Dan 3 orang atau 7% menyatakan cukup setuju, dengan alasan bahwa masih ada

keterbatasan fasilitas yang ada di kantor , contohnya seperti masih kurangnya komputer khusus kantor yang ada di kantor Lembaga, sehingga ketika ada keperluan untuk menginput data tertentu harus bergantian dengan karyawan lainnya. Bahkan tidak jarang biasanya individu membawa laptop pribadi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden menyatakan ketersediaan fasilitas untuk menunjang konsentrasi bekerja adalah jawaban dominan dengan frekuensi 20 orang atau 49%.

Berdasarkan hasil tanggapan tersebut dapat dikatakan bahwa fasilitas yang tersedia pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru Sudah mampu menunjang kebutuhan konsentrasi bekerja karyawannya.

c. Keadilan

Keadilan merupakan Perlakuan yang tidak membeda-bedakan dalam suatu hal tertentu. Di Dalam penelitian ini keadilan yang dimaksud adalah perlakuan yang adil dalam pemberian tugas kepada karyawan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Berikut tanggapan responden terhadap perlakuan adil dalam pemberian tugas

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Terhadap Perlakuan Adil Dalam Pemberian Tugas

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	41%
2	Setuju	23	56%
3	Cukup Setuju	1	3%

4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 17 orang atau 41% menyatakan sangat setuju. 23 orang atau 56 % menyatakan setuju. Dan 1 orang atau 3% menyatakan cukup setuju, dengan alasan bahwa masih terdapat pemberian tanggung jawab yang menitik beratkan bagi pihak tertentu, seperti tugas yang diberikan ke beberapa karyawan cukup banyak dan memakan waktu. Dengan demikian dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap keadilan dalam bertugas jawaban palingan dominan yaitu setuju dengan frekuensi 23 orang atau 56 %.

Dapat diketahui bahwa tugas yang diberikan dan dibebankan sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru.

d. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan menjadi salah satu penunjang dari motivasi seseorang dalam bekerja. suasana bekerja mendukung, karyawan yang positif akan memberikan kesenangan tersendiri dalam bekerja. Di Dalam penelitian ini hubungan antar karyawan yang dimaksud adalah hubungan harmonis yang dimiliki antar sesama karyawan. Berikut tanggapan responden terhadap hubungan harmonis antar karyawan dalam bekerja.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Harmonis Yang Dimiliki Antar Karyawan

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	44%
2	Setuju	19	46%
3	Cukup Setuju	4	10%
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden sangat setuju yaitu dengan frekuensi 18 orang atau 44%. Dan 19 orang atau 46% menyatakan setuju. Dan 4 orang atau 10% menyatakan cukup setuju, dimana dengan alasan ketidaksesuaian pemahaman antar sesama karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan harmonis antar karyawan yang diperoleh dengan tanggapan responden paling dominan yaitu setuju dengan frekuensi 19 orang atau 46%

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan harmonis yang terjalin diantara karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru, hal tersebut dapat menjadi salah satu faktor motivasi karyawan dalam bekerja.

e. Keamanan

Keamanan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu keamanan dan keselamatan yang diberikan organisasi dalam menjalankan tugas yang dikerjakan karyawan. Berikut tanggapan responden terhadap keamanan dan keselamatan yang diberikan organisasi dalam bekerja .

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Terhadap Keamanan Dan Keselamatan Kerja

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	59%
2	Setuju	17	41%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 24 orang atau 59% menyatakan sangat setuju. Dan 17 atau 41% responden menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan paling dominan dari responden yaitu sangat setuju dengan frekuensi 24 orang atau 59%.

f. Standar Kerja

Kebijakan yang ditetapkan oleh suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong motivasi seseorang dalam bekerja. terlalu ketatnya kebijakan juga dapat mempengaruhi keefektifan bekerja seseorang. Berikut tanggapan responden terhadap standar kerja dan kebijakan yang sesuai yang diterapkan dalam organisasi

Tabel 5.10
Tanggapan responden Terhadap Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Standar Kerja Yang Ditetapkan

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	62%
2	Setuju	16	38%
3	Cukup Setuju	0	—
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 25 orang atau 62% menyatakan sangat setuju. 16 atau 38% responden menyatakan setuju. Dan 1 orang atau 2% menyatakan cukup setuju dengan alasan bahwa standar kerja yang ditetapkan masih ter

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan paling dominan dari responden yaitu sangat setuju dengan frekuensi 25 orang atau 62%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa standar kerja yang ditetapkan oleh Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru sudah sesuai.

2. **Motivasi Internal**

Motivasi internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau faktor motivasi yang berasal dari dalam pekerjaan itu sendiri. Faktor motivasi internal biasanya lebih kuat dibandingkan dengan faktor motivasi eksternal dalam peningkatan kepuasan ataupun kinerja karyawan.

a. **Pengakuan**

Pengakuan yang dimaksud di dalam penelitian ini yaitu diakuiinya karyawan sebagai seseorang yang layak untuk dihargai dan dihormati. Berikut tanggapan responden terhadap pengakuan akan diakui sebagai seseorang yang layak dihargai dan dihormati

Tabel 5.11

Tanggapan respondne Terhadap Pengakuan untuk Layak Dihormati dan Dihargai

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	62%
2	Setuju	15	36%
3	Cukup Setuju	1	2%

4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 25 orang atau 62% menyatakan sangat setuju. Dan 15 orang atau 36% menyatakan setuju. 1 orang atau 2% menyatakan cukup setuju dengan alasan bahwa Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 25 orang atau 62%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengakuan akan dihormati dan dihargai sebagai salah satu faktor pemotivasian karyawan dalam bekerja di Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru sudah dapat dikatakan terjadi.

b. Tanggung Jawab

Tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam bekerja merupakan suatu faktor pendorong motivasi seseorang dalam bekerja. Di Dalam penelitian ini tanggung jawab seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan akan berdampak pada kinerjanya. Berikut tanggapan responden terhadap rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5. 12

Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
----	-------------	-----------	----------------

1	Sangat Setuju	27	66%
2	Setuju	14	34%
3	Cukup Setuju	0	—
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 27 orang atau 66% menyatakan sangat setuju. Dan 14 orang atau 34% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 27 orang atau 66%.

Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa karyawan Lembaga Bantuan Hukum memiliki motivasi dalam penyelesaian pekerjaannya dikarenakan sebuah tanggung jawab yang harus dipenuhi.

c. Prestasi

Prestasi merupakan hasil dari kinerja yang dihasilkan. Penghargaan yang diberikan dapat berupa uang, ataupun kompensasi atau penghargaan lainnya. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru Berikut tanggapan

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Penghargaan (materi) Bagi Karyawan Berprestasi

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	—
2	Setuju	0	—
3	Cukup Setuju	40	96%
4	Tidak Setuju	1	4%
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 40 orang atau 96% menyatakan cukup setuju, dengan penghargaan yang biasanya diperoleh dapat berupa sertifikat ataupun bentuk sukarela dari klien yang karyawan bantu. . Dan 1 orang atau 4% menyatakan tidak setuju dengan alasan bahwa penghargaan yang diberikan dapat berupa suatu tunjangan, dimana pada Lembaga Bantuan Hukum tidak ada penghargaan khusus yang diberikan kepada Karyawan Lembaga Bantuan Hukum Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori cukup setuju dengan frekuensi 40 orang atau 96%

Berikut hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel motivasi kerja

Tabel 5.14

Rekapitulasi Jawaban Responden tentang Motivasi Kerja

No	Indikator	Skor Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	

1	pemberian gaji sesuai dengan jabatan yang ditempati	22	19	0	0	0	41
	Bobot Kerja	110	76	0	0	0	186
2	menyediakan fasilitas untuk menunjang konsentrasi dalam bekerja	18	20	3	0	0	41
	Bobot Kerja	90	80	9	0	0	179
3	memberikan tugas sesuai dengan keahlian karyawan	17	23	1	0	0	41
	Bobot Kerja	85	92	3	0	0	180
4	Saya memiliki hubungan harmonis dalam bekerja	18	19	4	0	0	41
	Bobot Kerja	90	76	12	0	0	178
5	memberikan keterjaminan dan keselamatan dana bekerja	24	17	0	0	0	41
	bobot kerja	120	68	0	0	0	188
6	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan di Lembaga dimana saya bekerja	25	16	0	0	0	41
	bobot kerja	125	64	0	0	0	189
7	saya diakui sebagai karyawan yang layak untuk dihormati dan dihargai	25	15	1	0	0	41
	bobot kerja	125	60	3	0	0	188
8	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan karena sebuah tanggung jawab yang harus dipenuhi	27	14	0	0	0	41
	bobot kerja	135	56	0	0	0	191

9	Lembaga dimana saya bekerja memberikan penghargaan (materi) terhadap karyawan berprestasi	0	0	40	1	0	41
	bobot kerja	0	0	120	2	0	122
	Total Bobot Skor	880	572	148	3	0	1.601

Sumber: Data diolah, 2021

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Berdasarkan data rekapitulasi responden pada tabel 5.22 diatas mengenai pengaruh motivasi kerja dapat diketahui skor total motivasi kerja sebesar 1.0601 . Untuk dapat mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat diketahui melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor maksimal} : 9 \times 5 \times 41 = 1.845$$

$$\text{Skor minimal} : 9 \times 1 \times 41 = 369$$

Untuk mencari interval skor dari total tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum} = \frac{1.845-369}{5} = \frac{1.476}{5} = \underline{\underline{295}}$$

$$\text{Skala pengukuran} \quad \quad \quad 5 \quad \quad 5$$

Dengan demikian variabel motivasi karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru (LBH) dapat ditentukan dalam kategori berikut :

Skor	Kategori
1.549-1844	Sangat Baik
1.254-1.549	Baik
959-1.254	Cukup Baik
664-959	Tidak Baik
369-664	Sangat Tidak Baik

Interval Skor Tanggapan Responden

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel motivasi yaitu sebesar 1.601. Skor total tersebut berada pada rentang nilai 1.549-1.844, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang ada pada karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru, berada pada kategori atau berjalan sangat baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi yang membutuhkan motivasi yang sangat baik demi kelancaran pencapaian tujuan organisasi tersebut.

5.2.2 Hasil Analisis Variabel Intervening Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah persepsi yang dirasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda.

1. Gaji

Gaji merupakan salah satu sarana penunjang untuk terpenuhinya kebutuhan yang dicapai. Gaji yang diperoleh di tempat bekerja dapat mempengaruhi tingkat kepuasan seseorang dalam bekerja, sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan akan berdampak kepada kinerja yang dihasilkan.

a. sistem penggajian

Sistem penggajian yang dimaksud adalah pemberian gaji yang sesuai dengan jatuh tempo. Dalam penelitian ini sistem gaji yang dimaksud adalah pemberian gaji sesuai dengan jatuh tempo akan memberikan dampak kepuasan tersendiri bagi karyawan. Berikut tanggapan responden terhadap sistem penggajian yang jatuh tempo.

Tabel 5.15

Tanggapan Responden Terhadap Sistem Penggajian Yang Sesuai Jatuh Tempo

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	57%
2	Setuju	18	44%
3	Cukup Setuju	0	—
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-

Jumlah	41	100%
--------	----	------

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 23 orang atau 57% menyatakan sangat setuju. Dan 18 orang atau 44% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 23 orang atau 57%

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji yang diberikan bagi karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru sudah sesuai dengan ketentuan jatuh tempo yang ditentukan.

b. keadilan

Keadilan dalam penelitian yang dimaksud yaitu keadilan dalam pengajian yang sesuai dengan jabatan yang diduduki responden. Berikut tanggapan responden mengenai keadilan dalam pengajian sesuai dengan jabatan

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Terhadap Keadilan Pengajian Sesuai Dengan Jabatan

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	46%
2	Setuju	20	49%
3	Cukup Setuju	3	55%
4	Tidak Setuju	0	-

5	Sangat Tidak Setuju	0	-
jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 19 orang atau 46% menyatakan sangat setuju. Dan 20 orang atau 49% menyatakan setuju. 3 orang atau 5% menyatakan cukup setuju dengan alasan bahwa terasa gaji yang didapat tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori setuju dengan frekuensi 20 orang atau 49%

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru Penggajian yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan yang ditempati. Sehingga hal tersebut dapat memberikan rasa puas tersendiri yang dirasakan karyawan.

2. Rekan Kerja

a. Dukungan Antar Rekan

Dukungan antar rekan karyawan menjadi salah satu pengaruh kepuasan dalam bekerja. Dalam penelitian ini dukungan antar rekan kerja yang dimaksud adalah hubungan yang baik yang tercipta antar karyawan. Berikut tanggapan responden terhadap rasa puas ketika mampu membantu karyawan lainnya.

Tabel 5. 17

Tanggapan Responden Terhadap Rasa Puas Dan Senang ketika Dapat Membantu Karyawan Lainnya

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	61%
2	Setuju	15	37%
3	Cukup Setuju	1	2%
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jmlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 25 orang atau 61%% menyatakan sangat setuju. 15 orang atau 37% menyatakan setuju. Dan 1orang atau 2% menyatakan cukup setuju dengan beralasan bahwa, hanya beberapa karyawan yang mau membantu ataupun memberikan simpati penuh terhadap pekerjaan karyawan lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 25 orang atau 61%.

3. Pekerjaan Yang Dilakukan

a. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam penelitian ini adalah rasa puas dan senang yang dirasakan karyawan ketika dapat menyelesaikan pekerjaan. Berikut tanggapan responden terhadap rasa puas dan senang ketika dapat menyelesaikan pekerjaan

Tabel 5.18**Tanggapan Responden Terhadap Rasa Puas Dan Senang Ketika Dapat Menyelesaikan Pekerjaan**

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	73%
2	Setuju	11	23%
3	Cukup Setuju	0	—
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 30 orang atau 73% menyatakan sangat setuju. Dan 11 orang atau 23% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 30 orang atau 73%.

Tabel 5. 19**Tanggapan Responden Terhadap Merasa Tidak Terbebani dalam menjalankan Tugas Yang menuntut**

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	61%
2	Setuju	16	39%
3	Cukup Setuju	0	—
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-

Jumlah	41	100%
--------	----	------

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 25 orang atau 61% menyatakan sangat setuju. Dan 16 orang atau 39% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 25 orang atau 61%.

b. Bekerja Pada Bidang Yang Tepat

Bekerja pada bidang yang tepat merupakan bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki, ketika seseorang bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya akan menciptakan rasa puas tersendiri yang dirasakannya. Di Dalam penelitian ini bekerja pada bidang tertentu yang dimaksud adalah bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai rasa puas dan senang bekerja pada bidang yang tepat.

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Terhadap Rasa Puas Dan Senang Bekerja Pada Bidang Yang Tepat

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	63%
2	Setuju	13	32%
3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	0	-

5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 26 orang atau 63% menyatakan sangat setuju. Dan 13 orang atau 32% menyatakan setuju dan 2 orang atau 5% menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 26 orang atau 63%.

Dengan demikian Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, sehingga karyawan bekerja dengan rasa puas akan keahliannya dan dapat meningkatkan kinerjanya.

c. Pelatihan Atau Perkembangan

Pelatihan atau pengembangan dalam penelitian ini adalah adanya pelatihan atau pengembangan tertentu untuk meningkatkan potensial yang dimiliki karyawan. Berikut tanggapan responden terhadap pelatihan atau pengembangan yang diberikan organisasi,

Tabel 5. 21

Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Dan perkembangan Yang Ada Diorganisasi

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	69%
2	Setuju	13	31%
3	Cukup Setuju	0	0%

4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 28 orang atau 69% menyatakan sangat setuju. Dan 18 orang atau 31% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 28 orang atau 69%.

d. Fasilitas

Fasilitas merupakan ketersediaan penunjang kebutuhan dalam pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan. Di Dalam penelitian ini fasilitas yang dimaksud adalah ketersediaan barang maupun uang yang disediakan sebagai penunjang dalam bekerja. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai ketersediaan fasilitas untuk menunjang kebutuhan dalam bekerja

Table 5.22

Tanggapan Responden Terhadap Ketersediaan fasilitas Di Tempat Bekerja

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	49%
2	Setuju	19	46%

3	Cukup Setuju	2	5%
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 20 orang atau 49% menyatakan sangat setuju. 19orang atau 46% menyatakan setuju. Dan 2 orang atau 5% menyatakan cukup setuju, dengan beralasan bahwa masih terdapat fasilitas yang kurang menunjang pekerjaan Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 20 orang atau 49%.

Variabel Intervening pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja , berikut hasil rekapitulasi jawaban responden pada variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

Tabel 5.23

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Intervening Kepuasan kerja (Z)

NO	Indikator	Skor Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	

1	gaji yang diberikan sesuai jatuh tempo	23	18	0	0	0	41
	Bobot Skor	115	72	0	0	0	187
2	gaji yang didapat cukup untuk pemenuhan kebutuhan	19	20	3	0	0	41
	Bobot skor	95	80	9	0	0	184
3	merasa puas dan senang ketika membantu karyawan lainnya	25	15	1	0	0	41
	Bobot skor	125	60	3	0	0	188
4	merasa puas dan senang ketika dapat menyelesaikan pekerjaan	30	11	0	0	0	41
	Bobot skor	150	44	0	0	0	194
5	merasa tidak terbebani dalam menjalankan tugas yang menuntut	25	16	0	0	0	41
	Bobot skor	125	64	0	0	0	189
6	merasa puas dan senang karena bekerja pada bidang yang tepat	26	13	2	0	0	41
	Bobot skor	130	52	6	0	0	188
7	merasa puas dan senang karena adanya pelatihan untuk mengembangkan potensial	28	13	0	0	0	41
	Bobot skor	140	52	6	0	0	192
8	Saya merasa puas dengan lingkungan dan fasilitas yang tersedia di Lembaga dimana saya bekerja	20	19	2	0	0	41
	Bobot skor	100	76	6	0	0	182
Total Bobot Skor		980	500	30	0	0	1510

Sumber: Data diolah, 20210

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Berdasarkan data rekapitulasi responden pada tabel 5.23 diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja dapat diketahui skor total kepuasan kerja sebesar 1.510 . Untuk dapat mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat diketahui melalui persamaan berikut:

Skor maksimal : $8 \times 5 \times 41 = 1.640$

Skor minimal : $8 \times 1 \times 41 = 328$

Untuk mencari interval skor dari total tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{Skala pengukuran}} = \frac{1.640-328}{5} = \frac{1.312}{5} = 262,2$$

Dengan demikian variabel motivasi karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru (LBH) dapat ditentukan dalam kategori berikut :

Skor	Kategori
1.376-1.638	Sangat Baik
1.114-1.376	Baik
852-1.114	Cukup Baik
590-852	Tidak Baik
328-590	Sangat Tidak Baik

Interval Skor Tanggapan Responden

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel motivasi yaitu sebesar 1.510. Skor total tersebut berada pada rentang nilai 1.376-1.638, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang ada pada karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru, berada pada kategori atau berjalan sangat baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi yang membutuhkan kepuasan kerja yang sangat baik demi kelancaran pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap karyawan, pengaruh tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan.

5.2.3. Analisa Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

1. Kualitas

Kualitas merupakan hasil yang dapat diukur melalui keefektifitasan dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan tertentu.

a. keahlian (skill)

Keahlian merupakan suatu kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu. Di Dalam penelitian ini Keahlian (Skill) yang dimaksud adalah bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki individu. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai saya bekerja sesuai dengan keahlian yang saya miliki.

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Saya Bekerja Sesuai Dengan Keahlian Yang Saya miliki

No	klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	61%
2	Setuju	16	38%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 25 orang atau 61% menyatakan sangat setuju. 16 orang atau 38% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 25 orang atau 61%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut.

b. kemampuan berkomunikasi

Kemampuan berkomunikasi merupakan tingkatan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam penyampaian pesan kepada seseorang. Di Dalam penelitian ini kemampuan berkomunikasi yang dimaksud adalah kemampuan berkomunikasi di dalam bertugas ketika berhadapan dan membantu klien. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai kemampuan berkomunikasi yang baik yang dimiliki .

Tabel 5.25

Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Saya Memiliki Keterampilan Berkomunikasi Yang Baik Dalam Bertugas

No	klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	68%
2	Setuju	13	32%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
	jumlah	41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 28 orang atau 68% menyatakan sangat setuju. 13 orang atau 32% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 28 orang atau 68%.

Dengan demikian kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru dapat dikatakan memiliki potensi yang bagus sehingga kinerja yang dihasilkan dapat dikatakan baik.

c. Pengabdian

Pengabdian merupakan seberapa besar seseorang melakukan suatu perbuatan yang didasari oleh perwujudan kesetiaan, cinta kasih sayang dalam melakukan sesuatu untuk membantu seseorang ataupun dalam penyelesaian suatu tugas yang dilakukan. Di Dalam penelitian ini yang dimaksud pengabdian yaitu kegiatan yang dilakukan yang bermanfaat bagi masyarakat membutuhkan. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai pengabdian yang dilakukan akan bermanfaat bagi masyarakat membutuhkan

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan Pengabdian Yang Saya Lakukan Bermanfaat Bagi Masyarakat Tertentu Yang Membutuhkan

No	klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	44%
2	Setuju	11	27%
3	Cukup Setuju	2	23%
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 18 orang atau 44% menyatakan sangat setuju. 11 Orang atau 27% menyatakan setuju, Dan 2 orang atau 23% menyatakan cukup setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 18 orang atau 44%.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan hasil atau yang diperoleh dalam melakukan pekerjaan yang telah dicapai. Berikut tanggapan responden terhadap kuantitas kerja yang dicapai.

a. Standar Kerja

Standar kerja merupakan suatu ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi guna mengawasi atau memberikan arahan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Di Dalam penelitian ini standar kerja yang dimaksud adalah bekerja sesuai dengan standar pekerjaan yang dilakukan. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang diberlakukan di tempat saya bekerja

Tabel 5.27

Tanggapan Responden Terhadap Bekerja sesuai dengan Standar Kerja Yang Diberlakukan Di Tempat Saya Bekerja

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	78%
2	Setuju	9	22%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 32 orang atau 78% menyatakan sangat setuju. 9 orang atau 22% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 32 orang atau 78%.

b. Kerjasama

Kerja sama merupakan seberapa mampu dapat bekerja dengan karyawan lain guna pencapaian tertentu. Di Dalam penelitian ini kerja sama yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lain dalam melakukan suatu tugas tertentu. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerja Sama Dengan Karyawan Lainnya.

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	71%
2	Setuju	12	29%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 29 orang atau 71% menyatakan sangat setuju. 12 orang atau 29% menyatakan setuju. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 29 orang atau 71%.

3. Integritas

Integritas merupakan tindakan terhormat yang ada didalam diri seseorang yang tidak terlihat. Ataupun perbuatan yang beretika dan terpuji baik saat dilihat ataupun tidak dilihat oleh siapapun.

a. Potensial

Potensial merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bertindak atau melakukan sesuatu. Di Dalam penelitian ini potensial yang dimaksud adalah mampu bekerja sesuai dengan potensial yang dimiliki. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai mampu bekerja sesuai dengan potensial yang dimiliki.

Tabel 5.29

Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerja Sesuai Dengan Potensial Yang Dimiliki

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	73%
2	Setuju	11	27%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-

jumlah	41	100%
--------	----	------

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 30 orang atau 73% menyatakan sangat setuju. 11 orang atau 27% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 30 orang atau 27%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru dapat dikatakan baik dikarenakan banyaknya karyawan bekerja sesuai dengan potensial yang mereka miliki.

b. Bertanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran seseorang akan kewajiban atas sesuatu tindakan yang dilakukan. Dalam penelitian ini bertanggung jawab yang dimaksud adalah pemenuhan penyelesaian tugas yang dilakukan. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai pekerjaan yang dilakukan merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi

Tabel 5.30

Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan Yang Dilakukan Merupakan Suatu Tanggung Jawab Yang Harus Dipenuhi

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
----	-------------	-----------	----------------

1	Sangat Setuju	30	73%
2	Setuju	11	27%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 30 orang atau 73% menyatakan sangat setuju. 11 orang atau 27% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 30 orang atau 27%.

c. Jujur

Jujur merupakan suatu tindakan terpuji yang dimiliki seseorang , tidak melakukan perbuatan tercela seperti berbohong. Di Dalam penelitian ini yang dimaksud jujur yaitu kejujuran dalam bertugas ketika membantu klien. Berikut tanggapan responden terhadap kejujuran di dalam bertugas membantu klien.

Tabel 5.31

Tanggapan Responden Terhadap Kejujuran Dalam Bertugas

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	76%
2	Setuju	10	24%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-

5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 31 orang atau 76% menyatakan sangat setuju. 10 orang atau 24% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 31 orang atau 24%.

d. Professional

Professional merupakan suatu tindakan yang dapat menyelesaikan sesuatu meski terdapat hambatan atau halangan tertentu dalam proses pencapaian atau penyelesaian suatu kegiatan. Di Dalam penelitian ini professional yang dimaksud adalah keprofesionalan dalam bekerja. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai kemampuan bekerja secara profesional

Tabel 5.32

Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Bekerja Secara Profesional

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	77% ⁰
2	Setuju	10	23%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 31 orang atau 77% menyatakan sangat setuju. 10 orang atau 23% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 31 orang atau 77%.

e. Menjaga kerahasiaan

Menjaga Kerahasiaan merupakan kemampuan dalam menjaga sesuatu yang tidak boleh diketahui oleh orang lain yang tidak termasuk dalam kepentingan tertentu. Di Dalam penelitian ini menjaga kerahasiaan yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam menjaga kerahasiaan dalam bertugas mengenai sesuatu yang tidak boleh diketahui orang lain. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai kemampuan menjaga kerahasiaan dalam melaksanakan tugas

Tabel 5.33

Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menjaga Kerahasiaan Dalam Bertugas

No	Klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	71%
2	Setuju	12	29%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

Sumber : Data diolah,2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 29 orang atau 71% menyatakan sangat setuju. 12 orang atau 29% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 29 orang atau 71%.

f. Membela Kebenaran

Membela kebenaran merupakan tindakan terpuji dalam mengungkapkan sesuatu kebenaran kepada orang banyak.. seseorang yang mampu mengungkapkan suatu kebenaran akan memberikan rasa kebanggaan tersendiri di dalam diri seseorang Di Dalam penelitian ini membela kebenaran yang dimaksud adalah kebanggaan tersendiri yang dimiliki seseorang ketika mampu mengungkapkan kebenaran. Berikut tanggapan responden terhadap pertanyaan mengenai rasa bangga yang dimiliki seseorang yang bekerja untuk membela kebenaran dan mendapatkan hak seseorang.

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Terhadap Rasa Bangga Bekerja Dalam Bidang Membela Hak Masyarakat Yang Membutuhkan

No	klasifikasi	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	76%
2	Setuju	10	24%
3	Cukup Setuju	0	-
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
Jumlah		41	100%

--	--	--

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa 31 orang atau 76% menyatakan sangat setuju. 10 orang atau 24% menyatakan setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden paling dominan yaitu kategori sangat setuju dengan frekuensi 31 orang atau 24%.

Berdasarkan deskripsi variabel kinerja karyawan diatas maka dapat diperoleh rekapitulasi tanggapan oleh responden terhadap pernyataan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5.35

**Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel independen Kinerja
(Y)**

NO	Indikator	Skor Jawaban					Skor
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
1	bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki	25	16	0	0	0	41
	Bobot Skor	125	64	0	0	0	189
2	memiliki komunikasi yang baik dalam bekerja	28	13	0	0	0	41
	Bobot skor	140	52	0	0	0	192
3	pengabdian yang dilakukan	18	11	2	0	0	41

	bermanfaat bagi masyarakat						
	Bobot skor	90	44	6	0	0	140
4	bekerja sesuai standar pekerjaan yang berlaku	32	9	0	0	0	41
	Bobot skor	160	36	0	0	0	196
5	mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya	29	12	0	0	0	41
	Bobot skor	145	48	0	0	0	193
6	pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan potensial yang dimiliki	30	11	0	0	0	41
	Bobot skor	150	44	0	0	0	194
7	pekerjaan yang dilakukan merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi	30	11	0	0	0	41
	Bobot skor	150	44	0	0	0	194
8	jujur dalam bekerja	18	10	0	0	0	41
	Bobot skor	155	40	0	0	0	195
9	profesional dalam bekerja	31	10	0	0	0	41
	Bobot skor	155	40	0	0	0	195
10	mampu menjaga kerahasiaan pekerjaan	29	12	0	0	0	41
	Bobot skor	145	48	0	0	0	143

11	bangga dalam bekerja untuk membela hak masyarakat membutuhkan	31	10	0	0	0	41
	Bobot skor	155	40	0	0	0	195
	Total Bobot Skor	1570	500	6	0	0	2076

Sumber: Data diolah, 20210

Keterangan :

Sangat Setuju (5), Setuju (4), Cukup Setuju (3), Tidak Setuju (2), Sangat Tidak Setuju (1).

Berdasarkan data rekapitulasi responden pada tabel 5.23 diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja dapat diketahui skor total kepuasan kerja sebesar 1.570. Untuk dapat mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat diketahui melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor maksimal} : 11 \times 5 \times 41 = 2.255$$

$$\text{Skor minimal} : 11 \times 1 \times 41 = 451$$

Untuk mencari nterval skor dari total tanggapan responden adalah sebagai berikut:

$$\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum} = \frac{2.255-451}{5} = \frac{1.804}{5} = \underline{\underline{360}}$$

$$\text{Skala pengukuran} \qquad \qquad \qquad 5 \qquad \qquad 5$$

Dengan demikian variabel motivasi karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru (LBH) dapat ditentukan dalam kategori berikut :

Skor	Kategori
1.891-2.251	Sangat Baik
1.531-1891	Baik
1.171-1531	Cukup Baik
811-1.171	Tidak Baik
451-811	Sangat Tidak Baik

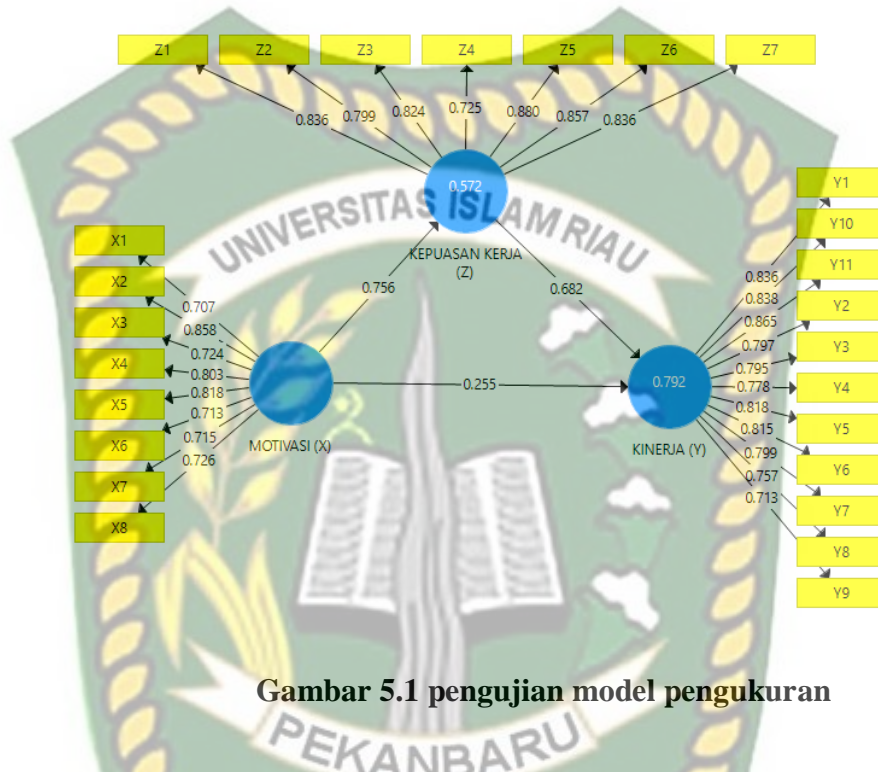
Interval Skor Tanggapan Responden

Skor total pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel motivasi yaitu sebesar 2.076. Skor total tersebut berada pada rentang nilai 1.891-2.251, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja yang ada pada karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru, berada pada kategori atau berjalan sangat baik. Hasil dari rekapitulasi ini sejalan dengan kebutuhan dan tujuan organisasi yang membutuhkan kinerja yang sangat baik demi kelancaran pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan kepuasan kerja sangat mampu memediasi dan memberikan pengaruh kepada karyawan sehingga karyawan dapat meningkatkan keefisienan bekerja dan meningkatkan kinerja

5.3 Analisa Data

5.3.1 Pengukuran Model Pengujian (Outer Model)



Gambar 5.1 pengujian model pengukuran

5.3.1.1 Convergent Validity (Uji Validitas)

Pengujian validitas terhadap penelitian ini yaitu masing-masing item pertanyaan yang terdapat didalam kuesioner pada penelitian ini menggunakan metode *parameter outer loading*. Ukuran reflektif individu dapat dikatakan berkorelasi jika nilai lebih dari $> 0,7$. menurut Wiyono (2011 :403).

Validitas dapat ditentukan *Convergent Validity (Outer Model)* dengan nilai loading factor 0,50 sampai 0,60 sudah dianggap cukup. Syarat loading factor harus diatas 0,70, karena variabel laten seharusnya minimal mampu menjelaskan variansi setiap indikator sebesar 50 %. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *loading factor* $> 0,70$. Berikut hasil loading factor yang diolah

menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Pada item pernyataan X9 (motivasi) memiliki nilai *factor loading* sebesar (-0.030) dan Z8 (kepuasan kerja) memiliki nilai *factor loading* sebesar (0.641) , maka kedua item pernyataan tersebut dilakukan pengeluan item pernyataan dikarenakan kedua item pernyataan tersebut tidak memenuhi standar nilai *factor loading* yaitu $> 0,70$.

Tabel 5.36
Nilai *Loading Factor* variabel Independen atau Motivasi (X)

No	Item Pernyataan	Nilai <i>Loading Factor</i>	Status
1	X1	0.707	Valid
2	X2	0.858	Valid
3	X3	0.724	Valid
4	X4	0.803	Valid
5	X5	0.818	Valid
6	X6	0.713	Valid
7	X7	0.715	Valid
8	X8	0,726	Valid

Sumber: data olah PLS , 2021

Berdasarkan tabel 5.36 diketahui bahwa hasil perhitungan menggunakan parameter outer loading setiap indikator atau pertanyaan dari variabel independen dapat dikatakan Valid karena nilai *factor loading* dari setiap indikator variabel (Motivasi) (X1-X8) bernilai > 0.70 .

Tabel 5.37
Nilai *Factor Loading* Variabel Dependen atau Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	Nilai <i>Factor Loading</i>	Status
1	Y1	0.836	Valid
2	Y2	0.797	Valid
3	Y3	0.795	Valid
4	Y4	0.778	Valid
5	Y5	0.818	Valid

6	Y6	0.815	Valid
7	Y7	0.799	Valid
8	Y8	0.757	Valid
9	Y9	0.713	Valid
10	Y10	0.838	Valid
11	Y11	0.865	Valid

Sumber: data olah PLS , 2021

Berdasarkan tabel 5.37 diketahui bahwa hasil perhitungan menggunakan parameter outer loading setiap indikator atau pertanyaan dari variabel dependent dapat dikatakan Valid karena nilai factor loading dari setiap indikator variabel (Kinerja) (Y1-Y11) bernilai > 0.70 .

Tabel 5.38

Nilai Factor Loading Variabel Intervening atau Kepuasan Kerja (Z)

No	Item Pernyataan	Nilai Factor Loading	Status
1	Z1	0.836	Valid
2	Z2	0.799	Valid
3	Z3	0.824	Valid
4	Z4	0.725	Valid
5	Z5	0.880	Valid
6	Z6	0.857	Valid
7	Z7	0.836	Valid

Sumber: Data diolah, PLS, 2021

Berdasarkan tabel 5.38 diketahui bahwa hasil perhitungan menggunakan parameter outer loading setiap indikator atau pertanyaan dari variabel intervening dapat dinyatakan Valid karena nilai factor loading dari setiap indikator variabel (Kepuasan Kerja) (Z1-Z7) bernilai > 0.70 .

5.3.1.2 Discriminant Validity (Uji Validitas Diskriminan)

Pengujian secara Discriminant Validity merupakan *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar disbanding dengan nilai lain. Dengan standar nilai untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0.7.

Tabel 5.39
Discriminant Validity

	MOTIVASI	KINERJA	KEPUASAN KERJA
X1	0.867	0.842	0.439
X2	0.858	0.631	0.594
X3	0.724	0.453	0.480
X4	0.803	0.509	0.537
X5	0.818	0.513	0.601
X6	0.713	0.606	0.604
X7	0.715	0.606	0.447
X8	0.776	0.762	0.768
Y1	0.756	0.836	0.798
Y2	0.565	0.797	0.694
Y3	0.647	0.795	0.721
Y4	0.540	0.778	0.572
Y5	0.696	0.818	0.730
Y6	0.607	0.815	0.610
Y7	0.613	0.799	0.641
Y8	0.451	0.757	0.593
Y9	0.585	0.713	0.767
Y10	0.630	0.838	0.770
Y11	0.635	0.865	0.738
Z1	0.557	0.640	0.836
Z2	0.567	0.585	0.799
Z3	0.558	0.604	0.824
Z4	0.606	0.734	0.725
Z5	0.664	0.842	0.880
Z6	0.709	0.854	0.857
Z7	0.659	0.704	0.636

Sumber: Data, diolah PLS 2021

5.3.1.3 Composite Reliability (Uji Reliabilitas)

Di dalam model pengukuran penelitian ini juga dapat dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur suatu variabel. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu dengan cara Cronbach's alpha, Composite Reliability, dan Average Variance Extracted (AVE).

Tabel 5.40
Cronbach's Alpha and Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Status
Kepuasan Kerja	0.921	0.936	Realibel
Kinerja	0.944	0.952	Realibel
Motivasi	0.895	0.916	Realibel

Sumber: Data, diolah PLS 2021

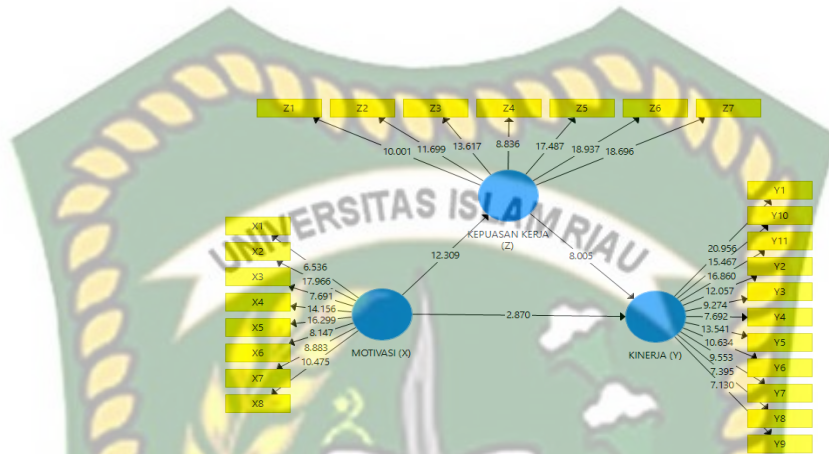
Dari tabel 5.40 dapat diketahui bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas baik digunakan Cronbach's alpha ataupun Composite Reliability nilainya $> 0,70$. oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diujikan dapat dinyatakan reliabel.

5.3.1.4 Second Order Confirmatory Factor Analysis

Second Order Confirmatory Factor Analysis adalah hubungan teoritis antara variabel dependent , variabel independen atau variabel indikator dengan variabel intervening dibawahnya (Jogyanto, 2011)

Untuk menilai signifikan pengaruh antar variabel , maka dilakukan prosedur *bootstrapping* . prosedur *bootstrapping* menggunakan seluruh sampel

asli untuk melakukan *resampling* kembali. Dalam metode *resampling bootstrap*, nilai signifikan yang digunakan yaitu t- value adalah 1,96 dan nilai p-value < 0,005



Gambar 5.2 Hasil Analisa Bootstrapping

Tabel 5.41

Path Coefficient Pengukuran Signifikan

Indikator	Original sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values
X1 <- Motivasi	0.707	0.697	0.108	6.536	0.000
X2 <- Motivasi	0.858	0.857	0.048	17.966	0.000
X3 <- Motivasi	0.724	0.727	0.094	7.691	0.000
X4 <- Motivasi	0.803	0.803	0.057	14.156	0.000
X5 <- Motivasi	0.818	0.818	0.050	16.299	0.000
X6 <- Motivasi	0.713	0.715	0.088	8.147	0.000
X7 <- Motivasi	0.715	0.719	0.081	8.883	0.000

X8 <- Motivasi	0.726	0.738	0.069	10.475	0.000
Y1 <- Kinerja	0.836	0.843	0.040	20.956	0.000
Y2 <- Kinerja	0.797	0.797.	0.066	12.057	0.000
Y3 <- Kinerja	0.795	0.793	0.086	9.274	0.000
Y4 <- Kinerja	0.778	0.770	0.101	7.692	0.000
Y5 <- Kinerja	0.818	0.818	0.060	13.541	0.000
Y6 <- Kinerja	0.815	0.809	0.077	10.634	0.000
Y7 <- Kinerja	0.799	0.793	0.084	9.553	0.000
Y8 <- Kinerja	0.757	0.745	0.102	7.395	0.000
Y9 <- Kinerja	0.713	0.743	0.100	7.130	0.000
Y10 <- Kinerja	0.838	0.837	0.054	15.467	0.000
Y11 <- Kinerja	0.865	0.863	0.051	16.860	0.000
Z1 <- kepuasan kerja	0.836	0.826	0.084	10.001	0.000
Z2 <- kepuasan Kerja	0.799	0.803	0.068	11.699	0.000
Z3 <- kepuasan kerja	0.824	0.834	0.061	13.617	0.000
Z4 <- kepuasan Kerja	0.725	0.729	0.082	8.836	0.000
Z5 <- kepuasan Kerja	0.880	0.881	0.050	17.487	0.000
Z6 <- kepuasan Kerja	0.857	0.864	0.045	18.937	0.000

Z7 <- kepuasan Kerja	0.836	0.845	0.045	18.696	0.000
----------------------	-------	-------	-------	--------	-------

Sumber: data diolah, PLS, 2021

Pada tabel 5.41 merupakan hasil uji t- statistik untuk menguji signifikan indikator terhadap variabel pada *second order* variabel.

Berdasarkan hasil path coefficient yang terdapat pada tabel 5.13 menunjukkan bahwa seluruh item atau indikator signifikan terhadap variabelnya, dengan nilai t- statistik > 1.96 dan p-values < 0.005 . Maka dapat disimpulkan bahwa indikator X1-X8 merupakan variabel indikator pembentuk variabel independent motivasi (X). indikator Y1-Y11 merupakan variabel indikator pembentuk variabel dependen kinerja (X). indikator Z1-Z7 merupakan variabel indikator pembentuk variabel intervening kepuasan kerja (Z)

5.3.2 Analisa Model Struktural (Inner Model)

Metode analisis untuk menguji penelitian ini digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel dependen, independent, dan variabel intervening. Model structural dievaluasi dengan melihat besarnya persentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R- square untuk variabel dependen (Y), variabel intervening (Z).

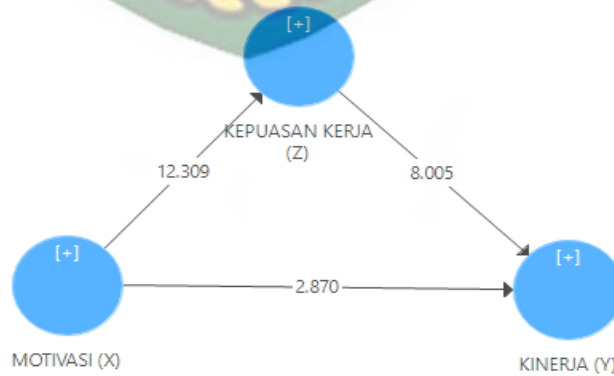
5.3.2.1 R-square (R^2)

Tabel 5.42
Nilai (R^2)

Variabel	R-Square
Motivasi	
Kepuasan Kerja	0.572
Kinerja	0.792

Berdasarkan tabel 5.41 dapat disimpulkan bahwa model pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memberikan nilai 0,792 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabilitas motivasi yaitu sebesar 79 %. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Untuk model pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja memberikan nilai sebesar 0,572 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabilitas motivasi yaitu sebesar 57%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel diluar penelitian ini.

5.3.2.2 Uji Hipotesis



Gambar 5.3 pengujian model struktural

Untuk Mengetahui apakah suatu hipotesis diterima atau tidak dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikan antara variabel , t-statistik, dan p-values. Dalam metode bootstrapping pada penelitian ini. Hipotesis diterima jika nilai Signifikan t-values $> 1,96$ atau nilai p-values $< 0,05$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Berikut hipotesis – hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
 H_a : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
 H_a : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja
3. H_0 : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
 H_a : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. H_0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening
 H_a : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Tabel 5.43

Path Coefficient

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (IO/STDEV)	P Value
Motivasi -> Kinerja	0.255	0.254	0.089	2.870	0.004
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.756	0.778	0.061	12.309	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.682	0.684	0.085	8.005	0.000

Sumber: Data Olah PLS, 2021

Tabel 5.44

Total Effect

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (IO/STDEV)	P Value
Motivasi -> Kinerja	0.771	0.786	0.089	14.714	0.000

Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.756	0.774	0.064	11.851	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.682	0.672	0.082	8.276	0.000

Sumber: Data diolah, PLS 2021

Berdasarkan tabel 5.43 dapat diketahui bahwa konstruk motivasi mempunyai pengaruh ($O = 0.255$) dengan konstruk kinerja karyawan. Nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah 2.870 dan nilai p-value sebesar 0.004 oleh karena itu untuk, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Konstruk motivasi mempunyai pengaruh ($O = 0.756$) dengan konstruk kepuasan kerja . Nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah 12.309 dan nilai p-value sebesar 0.000. oleh karena itu ,hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja diterima.

Konstruk kepuasan kerja mempunyai pengaruh ($O = 0.682$) dengan konstruk kinerja karyawan . Nilai t-statistic pada hubungan konstruk ini adalah 8.005 dan nilai p-value sebesar 0.000. oleh karena itu ,hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima

Tabel 5.45
Path Coefficient

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic (IO/STDEV)	P Value
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.516	0.530	0.071	7.297	0.000

Sumber: Data diolah, PLS 2021

Tabel 5.46
Uji Pengaruh

Konstruk	pengaruh Langsung	pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
Motivasi -> Kinerja	0.255	$0.756 \times 0.682 = 0.516$	0.771
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.756		

Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.682		
---------------------------	-------	--	--

Sumber: Data Olah PLS, 2021

Untuk dapat mengetahui seberapa jauh variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja dapat dilihat melalui tabel Specific Indirect Effects. Dapat dilihat Pada tabel 5.45 dapat diketahui hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja bernilai positif dan signifikan dengan nilai t-statistic 7.297. dan p-value 0.000. maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diterima.

Pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0.516. karena ini nilai koefisien tidak langsung lebih besar , maka dinyatakan terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan hipotesis keempat dapat diterima.

5.4 Pembahasan

5.4.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh kepada kinerja karyawan , terbukti akan kebenarannya , dilihat dari hasil olah data yang dilakukan dapat di tarik hasil akhir yang menyatakan bahwa motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi diketahui berada dalam kategori sangat baik dengan hasil skor total sebesar 1.601, dimana penilaian tertinggi dapat dilihat pada item atau pernyataan “Mampu menyelesaikan tugas karena merupakan tanggung jawab pekerjaan”. Hal ini dapat dihubungkan dengan teori motivasi dua faktor dari Herzberg, yaitu berupa tanggung jawab. Karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) merasa bahwa tugas yang mereka kerjakan atau selesaikan, merupakan tanggung jawab besar yang harus dapat mereka selesaikan untuk mencapai hasil akhir yang diinginkan, ataupun untuk mencapai tujuan tertentu, karyawan akan berusaha untuk menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cara meningkatkan performa ataupun kinerja yang ada pada dirinya, sehingga tanggung jawab tersebut akan menemukan hasil akhir yang diinginkan. Kinerja yang ditingkatkan dari rasa tanggung jawab yang dilakukan karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru dapat dilihat dari rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja, pada pernyataan melakukan pekerjaan sesuai standar dan bekerja sesuai dengan potensial yang dimiliki karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru. Kinerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru berada dalam kategori sangat baik dengan total skor sebesar 2.076. Hal tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab yang dimiliki karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat

meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan oleh Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru.

Penilaian terendah dari rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi berada pada item atau pernyataan X9 yaitu “pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi”. Pernyataan tersebut dapat dihubungkan dengan teori motivasi dua faktor dari Herzberg yaitu penghargaan. Karyawan Lembaga Bantuan Hukum tidak menerima penghargaan baik berupa bonus, atau tunjangan materi lainnya. Karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru, melakukan pekerjaan kemanusiaan secara gratis kepada masyarakat membutuhkan tanpa adanya imbalan dalam bentuk materi, baik yang diberikan oleh organisasi ataupun klien. Jika di perhatikan biasanya Penghargaan tersebut mampu menjadi salah satu faktor meningkatkan motivasi kerja karyawan, dimana motivasi tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan. Penilaian terendah pada rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja dapat dilihat pada pernyataan pengabdian yang dilakukan bermanfaat bagi masyarakat membutuhkan. Hal tersebut dikarenakan kurang program-program yang diselenggarakan karyawan yaitu berupa penyuluhan kepada seluruh masyarakat terutama pelosok desa, sehingga masyarakat banyak yang belum mengetahui adanya bantuan hukum secara gratis yang diberikan kepada masyarakat yang membutuhkan (tidak mampu). Tetapi secara keseluruhan motivasi dan kinerja yang ada pada karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru tergolong dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi tinggi karyawan yang tinggi akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Fauzi (2017) dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban kuesioner yang diisi responden pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada tiap pertanyaan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh kepada kepuasan kerja, terbukti akan kebenarannya, dilihat dari hasil olah data yang dilakukan dapat ditarik hasil akhir yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel motivasi diketahui berada dalam kategori sangat baik dengan hasil skor total sebesar 1.601, dimana penilaian tertinggi dapat dilihat pada item atau pernyataan “Mampu menyelesaikan tugas karena merupakan tanggung jawab pekerjaan”. Hal ini dapat dihubungkan dengan teori motivasi dua faktor dari Herzberg, yaitu berupa tanggung jawab. Karyawan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) merasa bahwa tugas yang mereka kerjakan atau selesaikan, merupakan tanggung jawab besar yang harus dapat mereka selesaikan untuk mencapai hasil akhir yang

diinginkan , ataupun untuk mencapai tujuan tertentu, karyawan akan berusaha untuk menyelesaikan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cara meningkatkan performa ataupun kinerja yang ada pada dirinya, jika hasil akhir yang diinginkan tercapai akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru. Hal tersebut sehubungan dengan pernyataan tertinggi dari rekapitulasi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja yaitu pernyataan karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru merasa puas ketika dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Kedua item pernyataan tertinggi pada variabel motivasi dan kepuasan kerja dapat ditemukan pada teori motivasi dua faktor pada Herzberg yaitu minat pada pekerjaan dan tanggung jawab. Dimana jika motivasi karyawan tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang tinggi dan berdampak pada kinerja karyawan.

Penilaian terendah dari rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja berada pada item atau pernyataan “pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi”. Pernyataan tersebut dapat dihubungkan dengan teori motivasi dua faktor dari Herzberg yaitu penghargaan. Karyawan Lembaga Bantuan Hukum tidak menerima penghargaan baik berupa bonus, atau tunjangan materi lainnya. Karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru , melakukan pekerjaan kemanusiaan secara gratis kepada masyarakat membutuhkan tanpa adanya imbalan dalam bentuk materi, baik yang diberikan oleh organisasi ataupun klien. Jika di perhatikan biasanya Penghargaan tersebut mampu menjadi salah satu faktor meningkatkan motivasi kerja karyawan, dimana motivasi tersebut akan berdampak pada kepuasan karyawan. Penilaian terendah dari rekapitulasi

jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja berada pada item atau pernyataan lingkungan pekerjaan yang kurang aman. . Pernyataan tersebut dapat dihubungkan dengan teori motivasi dua faktor dari Herzberg yaitu keamanan kerja . Karyawan Lembaga Bantuan Hukum menerima banyak ancaman dari luar terkait dengan pekerjaan kemanusiaan yang mereka lakukan, serta tidak adanya keamanan pada kantor berupa security akan menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan keryawan pada lingkungan kerjanya. Tetapi secara keseluruhan motivasi dan kepuasan yang ada pada karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru tergolong dalam kategori sangat baik . Berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi tinggi karyawan yang tinggi akan memberikan dampak terhadap kepuasan karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bayu Misbahul Ulum (2018) hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya kepuasan kerja yang di dirasakan oleh karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru akan berpengaruh kepada motivasi yang dimiliki karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan, terbukti akan kebenarannya , dilihat dari hasil olah data yang dilakukan dapat di tarik hasil akhir yang menyatakan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Pekanbaru.

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja diketahui berada dalam kategori sangat baik dengan hasil skor total sebesar 1.510. Penelitian tertinggi dari rekapitulasi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja yaitu pernyataan karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru merasa puas ketika dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Rasa puas yang dirasakan karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru dapat dihubungkan pada teori motivasi dua faktor dari Herzberg yaitu minat pada pekerjaan dan tanggung jawab, hal tersebut sejalan dengan hasil penilaian tertinggi dari rekapitulasi jawaban responden pada variabel kinerja yaitu pada pernyataan profesional dalam bekerja hubungannya adalah, karyawan lembaga bantuan hukum merasa puas akan hasil akhir pekerjaannya, mereka akan meningkatkan profesionalitas mereka dalam bekerja, sehingga pada hari berikutnya hasil akhir atau kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tinggi yang dirasakan karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru mampu mempengaruhi kinerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru.

Penilaian terendah dari rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja berada pada item atau pernyataan lingkungan pekerjaan yang kurang aman. Pernyataan tersebut dapat dihubungkan dengan teori dari Herzberg yaitu keamanan kerja. Kurangnya keamanan kerja tersebut dapat berupa tidak ditemukannya security pada kantor Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru, hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang mana pekerjaan

mereka berada pada bidang kemanusiaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Untuk penilaian dari rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja berada pada item atau pernyataan pengabdian yang dilakukan bermanfaat bagi masyarakat membutuhkan. Hal tersebut dikarenakan kurang program-program yang diselenggarakan karyawan yaitu berupa penyuluhan kepada seluruh masyarakat terutama pelosok desa, sehingga masyarakat banyak yang belum mengetahui adanya bantuan hukum secara gratis yang diberikan kepada masyarakat yang membutuhkan (tidak mampu). Secara keseluruhan kepuasan kerja dan kinerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum berada pada kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eka Priyanti (2019) hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jawaban dominan dari kuesioner yang diisi responden pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru yang menyatakan setuju dan sangat setuju pada tiap pertanyaan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Dari hasil Analisis PLS yang dilakukan (tabel 5.44) diketahui bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terbukti kebenarannya.

Hal ini dapat terlihat dari rekapitulasi jawaban tertinggi responden terhadap variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru yaitu pada kepuasan kerja yang memediasi motivasi karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru . pada pernyataan kepuasan kerja yaitu adanya pemberian pelatihan kepada karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki akan memicu peningkatan motivasi dan semangat karyawan dalam penyelesaian tanggung jawab pekerjaan untuk menuju hasil akhir yang diinginkan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang ada pada karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru, mampu mempengaruhi Peningkatan Motivasi karyawan sehingga berdampak kepada kinerja Karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru.

. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam Swi Dadge (2019) dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan

tinggi maka akan dapat mempengaruhi motivasi yang ada pada dirinya untuk meningkatkan kinerja karyawan.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisa dan pembahasan yang dilakukan mengenai Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening , dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berangsur pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru. Diketahui bahwasanya motivasi yang ada pada karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru terbilang Sangat Baik. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru berada dalam kategori sangat baik. Hal ini didukung dari pendapat responden . Hasil deskripsi jawaban responden terhadap variabel motivasi dan kinerja yang disebarkan. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan yang memiliki motivasi sangat tinggi, maka akan menimbulkan kinerja karyawan tersebut meningkat.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru. Hasil deskripsi jawaban responden terhadap variabel motivasi dan kepuasan kerja yang dilakukan pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru berada dalam kategori sangat baik, hal ini didukung oleh pendapat responden pada penyebaran kusioner yang dilakukan kepada karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru . Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat di peroleh dari motivasi tinggi yang dimiliki karyawan.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru. Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja yang dilakukan pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru berada pada kategori sangat baik, hal ini didukung oleh pendapat responden pada penyebaran kusioner yang dilakukan kepada karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru. Hal ini membuktikan bahwa ttingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menimbulkan tingat kinerja yang tinggi.

4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, terbilang sangat baik . hal ini diperoleh dari hasil data dan Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel -variabel motivasi, kepuasan dan kinerja yang diolah peneliti., hal ini didukung oleh pendapat responden pada

penyebaran kusioner yang dilakukan kepada karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi ditimbulkan dari motivasi yang tinggi, yang berakibat pada tingkat kinerja yang tinggi. kualitas dan kuantitas kinerja yang dimiliki karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru terbilang sangat tinggi serta tanggung jawab yang dimiliki karyawan juga sangat tinggi.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari penelitian ini, ada beberapa saran yang perlu peneliti sampaikan, yaitu sebagai berikut:

A. Bagi pihak Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru

Berdasarkan hasil dari rekapitulasi jawaban responden yang diajukan peneliti kepada pihak terkait pada karyawan Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru,, maka peneliti menyarankan bagi pihak Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru untuk:

1. Sekiranya dapat memberikan penghargaan tertentu bagi para pengabdian bantuan hukum ataupun asisten pengabdian bantuan hukum yang berprestasi, penghargaan yang diberikan tidak harus berupa materi (bonus, tunjangan, hadiah, dll), tetapi juga bisa dalam bentuk non materi (pujian, penawaran untuk berkembang, memberi reward berupa waktu) dengan tujuan agar pemberian penghargaan tersebut menjadi salah satu faktor peningkat motivasi bagi pengabdian bantuan hukum ataupun asisten pengabdian bantuan hukum yang ada di Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru

2. pemberian gaji yang sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan Lembaga Bantuan Hukum, saran tersebut diberikan agar tidak menjadi salah satu penyebab dari ketidakpuasan dan kesenjangan bagi karyawan yang bekerja pada Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru khususnya pada pengabdian bantuan hukum ataupun asisten pengabdian bantuan hukum.
 3. menempatkan security pada kantor Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru , agar karyawan merasa lebih aman dalam menjalankan pekerjaannya pada saat di dalam kantor.
- B. Bagi peneliti lainnya
- Peneliti menyarankan bagi peneliti lainnya dengan topik yang sama untuk melakukan penelitian di berbagai sektor , sehingga hasil penelitian nantinya dapat mempresentasikan dan juga digeneralisasikan pada semua karyawan di setiap sektor yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

XII. Rencana Daftar Pustaka

Ainoon, Hassan Abdullah. 2011. *11 Teori dan Prinsip Motivasi di Tempat Kerja*. Jakarta: PT Professional Publishing.

Andina Widya Harsyanty. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu (BPT) Sragen. Tesis Ilmiah, perpustakaan Universitas Sebelas Maret. Manajemen Sumber Daya JENIUS, 1-77

Dessler Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT Salemba Empat.

Efendi, Tukiran. 2015. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : LP3ES.

Hisabuan, M. S. 2006. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indrastuti, sri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.

Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.

Mangkunegara, A, P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:

PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT

Refika Aditama.

Marinis. 2008. *Metode Penelitian*. Pekanbaru: UR Press Pekanbaru.

Nurhidayat. 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan*. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 23-45.

Patricia. 2011. *Management Skill*. Jakarta: Penda Media Group.

Prihantoro Agung. 2015. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.

Randall, Susan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Erlangga.

Reymond, Gerhart Barry, M, Wright Patrick. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.

Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta

Taruh Ferdinatus. 2006. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama.

Thoha Miftah. 2015. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*
Jakarta: PT Grasindo..

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Rajagrafindo persada.

Wijaya, Siregar, Suherni dkk. 2020. *Catatan Akhir Tahun Lembaga Bantuan Hukum Pekanbaru*.

Winardi. 2011. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT Rajagrafindo persada.

