**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI MOTIVASI ( Studi Kasus Pada Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang)**

***Effect Of Work Satisfaction On Work Achievement Through Motivation***

***(Case Study On Pizza Hut Cabang* Ahmad Yani Padang*)***

 **Sonia Maharani; Agussalim M; Novi Yanti**

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Universitas Ekasakti Padang

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi (Studi Kasus Pada Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang)”.Dimana variable X adalah Kepuasan Kerja dan Motivasi variabel dependen Prestasi Kerja ( Studi Kasus Pada Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang)”. Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji Normalitas, Uji Heroskadisitas, uji multikoreaneritas dan Uji Regresi berganda,Uji Determinan dan Uji Path sedangkan hipotesisi pengujian mengunakan Uji t dan Uji F . Hasil dari penelitian ini adalah Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap presrasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang dan Kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang melalui motivasi

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Motivasi dan Prestasi Kerja

*ABSTRACT*

*This study aims to examine and analyze the Effect of Job Satisfaction on Job Performance through Motivation (Case Study in Pizza Hut Ahmad Yani Branch Padang). "Where variable X is Job Satisfaction and Motivation dependent variable Job Performance (Case Study on Pizza Hut Ahmad Yani Branch Padang ) ". This study uses a classic assumption test consisting of the Normality test, the Herosadisity Test, the multicoreanerity test and the multiple regression test, the determinant test and the path test while the hypothesis is tested using the t test and F test. The results of this study are the variable job satisfaction has a negative and significant effect on the work performance of Pizza Hut Ahmad Yani Branch Padang employees Motivation variable has a positive and significant effect on the work preservation of Pizza Hut Ahmad Yani Branch Padang employees and job satisfaction indirectly has a significant effect on work performance Pizza Hut Branch Ahmad Yani Padang employees through motivation*

**Keywords**: Job Satisfaction, Motivation and Job Performance

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sehubungan dengan hal dimaksud perlu diadakan pembinaan karyawan secara terus menerus, sehingga mereka mampu menghasilkan sesuatu yang berguna bagi diri sendiri maupun organisasi. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan. Oleh karena itu pembinaan prestasi kerja karyawan harus dapat menyentuh semua itu. Pada kenyataannya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berasal dari dalam lingkungan organisasi maupun di luar lingkungan organisasi.

Menurut Badriyah, M. (2015) Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai perkerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting didalam usaha agar produktifitas dan kinerja perusahaan menjadi efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, Sehingga perlu upaya secara terus-menerus dan berkesinambungan. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi (Studi Kasus Pada Karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang)**

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui Motivasi Kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang?

**Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang.
2. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melaluhi motivasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang.

**LANDASAN TEORI**

**Kepuasan Kerja**

**Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai (2015:73) Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasaan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasaan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengaruh biaya melalui perbaikan sikap dan tingkahlaku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industry serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.

**Indikator Kepuasan Kerja**

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut Menurut Wibowo (2015:40) yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut wibowo (2015:45) ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.
2. Gaji Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajad sejauh mana gaji memenuhi harapan harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Kesempatan atau promosi Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
4. Supervisor Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Wibowo (2015:47), hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.
5. Rekan kerja Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

**Motivasi Kerja**

**Pengertian Motivasi**

Pengertian Motivasi Kerja Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hasibuan (2016) “motivasi berasal dari bahasa latin movore yang berarti daya dorongan atau daya penggerak”. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan bekerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

**Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2016:128) yang menyebutkan ada beberapa ciri-ciri orang yang mencerminkan Motivasi kerja yang tinggi yaitu, antara lain:

1. Optimis Mereka yakin apa yang dilakukan akan berhasil. Rasa optimis ini penting untuk dimiliki karena akan meningkatkan semangat untuk memberikan yang terbaik. Keyakinan ini membuat mereka beraktifitas dengan sepenuh hati.
2. Berani Menerima Tantangan Orang yang termotivasi berani untuk menerima tantangan. Melakukan apa yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Mencoba sesuatu yang baru. Tentu saja tantangan yang diterima ini bersifat positif. Bukan menerima tantangan untuk tawuran atau pesta minuman keras.
3. Mandiri dan bertanggung jawab Bisa bekerja sendiri dan bertanggung jawab atas apa yang dia lakukan adalah ciri lain dari orang yang termotivasi. Mereka bisa bekerja tanpa harus diperintah dan diawasi oleh orang lain. Resiko yang mungkin terjadi dari apa yang dikerjakan sudah siap mereka terima.
4. Punya gairah hidup Senyum dan semangat itulah yang mudah terlihat dari orang yang bermotivasi tinggi. Gairah hidupnya menyala-nyala seperti api yang membakar kayu. Perjalanan hidup ini mereka jalani dengan langkah pasti. Semangat terus. Mereka punya seribu alasan untuk mengerjakan sesuatu sementara orang yang tidak punya motivasi akan mencari seribu alasan untuk tidak melakukan sesuatu.
5. Memiliki cita-cita Keinginan yang tertanam dalam pikiran dan ingin diwujudkan itulah cita-cita. Mereka selalu punya cita-cita yang dijadikan target dalam melangkah. Setelah satu cita-cita tercapai, cita-cita lain sudah menunggu untuk dikejar. Target mereka jelas sehingga tahu kemana langkah kaki akan menuju.
6. Kreatif Jika ada halangan atau hambatan yang menghadang, orang yang punya motivasi tinggi akan mencari alternatif lain untuk dilalui. Mereka tidak berhenti melangkah

**Prestasi kerja**

**Pengertian Prestasi Kerja**

 Menurut Samsudin (2015:159) mendefinisikan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014), pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengalaman tertentu. Program pelatihan berusaha mengajarkan tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama.

**Indikator Prestasi Kerja**

Indikator Prestasi Kerja Hasibuan (2015:95) mengemukakan tentang unsur-unsur yang dinilai dalam prestasi kerja adalah :

1. Kualitas kerja

 Yaitu pemberian kerja dan taraf kesempurnaan kerja serta pemenuhi aktivitas kerja yang ideal yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawannya

1. Kuantitas kerja

Yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks uang, jumlah unit atau jumlah yang diselesaikan dalam siklus suatu pekerja ynag dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan

1. Jangka waktu

 Yaitu tingkat penyusuian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil yang dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk berkerjaan lainya

1. Efektivitas biaya

 Yaitu tingkat memaksimal sumber daya organisasi guna untuk menekan tingkat pengunaan biaya atau menekana atau memperkecil kerugian yang diterima perusahaan.

**Hipotesis**

Berdasarkan uraian dalam tinjauan pustaka hasil dari penelitian terdahulu maka peneliti merumuskan hipotesis yang penulis rumuskan untuk mendukung penelitian ini adalah:

H1. Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang.

H2. Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang.

H3. Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan melaluhi motivasi terhadap Prestasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang.

**METODE PENELITIAN**

**Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang yang berada di Jl. Ahmad Yani Padang.

**Sejarah Lokasi Penelitian**

Pizza Hut adalah restoran berantai dan waralaba makanan internasional yang mengkhususkan dalam piza. Saat ini, Pizza Hut merupakan restoran piza berantai terbesar di dunia dengan hampir 12.000 restoran dan kios pengantaran-ambil ke luar di lebih dari 86 negara. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari Yum! Brands yang juga merupakan salah satu restoran terbesar di dunia. Pizza Hut hadir di Indonesia untuk pertama kalinya pada tahun 1984, dan merupakan restoran piza pertama di Indonesia.Pemegang hak waralaba tunggal di Indonesia adalah PT Sari Melati Kencana, yang merupakan anak perusahaan PT Sriboga Raturaya, produsen tepung terigu di Indonesia. Pizza Hut merupakan jaringan restoran pizza hut terbesar didunia, PIZZA hut berdiri pertama kali di Indonesia pada tahun 1984 yaitu PIZZA Hut Djakarta teater. Selanjutnya disusul oleh pizza hut podok indah pada tahun 1985 dan pizza hut tebet tahun1987. Visi dan misi pizza hut adalah “ to be indonsian’s leading mid casual dining restoran, offering great, experience, and the best pizza meal at affordable value.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berkut :

1. Riset Lapangan (*field research*), yaitu penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data dan informasi melalui wawancara, observasi dan kuesioner.
2. Riset Kepustakaan (*library research*), yaitu upaya untuk memperoleh data yang dilakukan oleh penulis melalui buku-buku sebagai landasan teori dalam penelitian

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara ini dilakukan dengan secara langsung dengan responden kayawan- karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang. Teknik ini digunakan untuk Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi (Studi Kasus Pada Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang)

1. Observasi

 Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat secara langsung Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap prestasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang.

1. Kuesioner

 Menurut Sugiyono (2014:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efesien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

**Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan. Data kualitatif dalam penelitian ini bersumber dari jawaban kueisioner yang diberikan penulis terhadap karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang.

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

1. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari sumbernya. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan journal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti.

**Populasi dan Sampel**

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pada karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang. Populasi pada penelitian ini mengunakan metode *total sampling,* Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang.

2. Sampel

 Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi. Menurut Arikunto (2013:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah mengunakan metode *total sampling*. Metode *total sampling* yaitu mengambil populasi sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang yaitu sebanyak 60 orang.

**Uji Instrumen Penelitian**

1. Uji Validitas

Menurut Bawono (2016) uji validitas dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuisioner tersebut valid atau tidak.

Dalam metode ini dibandingkan antara r-hitung dengan r-tabel.Jika r-hitung> r-tabel maka pertanyaan tersebut valid. Begitu juga sebaliknya, jika r-hitung< r-tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala. Menurut Hanafiah (2013) hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal sebesar 0,6.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi >0,05, (Imam Ghozali 2016).

1. Uji Multikolineritas

Menurut Imam Ghozali (2011: 105-106) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

1. Uji Heteroskedastisitas

 Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. (Imam Ghozali, 2011: 139-143).

**Metode Analisis Data**

1. Path Analysis (Analisis Jalur)

*Path Analysis* digunakan untuk menjawab rumusan masalah kedua dan ketiga. Analsis Jalur (*Path Analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis).* Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif / *reciprocal*).

1. Koefesioen Determinasi

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2016: 97).

**Metode Pengujian Hipotesis**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan uji statistik yaitu uji t dan uji F.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen Penelitian**

1. Uji Validitas
2. Uji kepuasan kerja (X1)

Dengan mempergunakan bantuan dari *software* SPSS versi 20, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Coreccted Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik *(r hitung > r tabel)* maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah N = 60, maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,2500. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (X1), seluruh pertanyaan variabel kepuasan kerja (X1) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r-tabel (0,2500), item pernyataan dapat digunaan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas motivasi (X2)

Seluruh pertanyaan variabel motivasi (X2) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,2500), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

1. Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

Seluruh pertanyaan variabel prestasi kerja (Y) dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai *Correlation* berada diatas nilai r tabel (0,2500), maka seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

1. Uji Reliabilitas

Seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing masing variabelnya menunjukan *Cronbach’s Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

**Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

|  |
| --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** |
|  | Unstandardized Residual |
| N | 60 |
| Normal Parametersa,b | Mean | 0E-7 |
| Std. Deviation | 3,55734695 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,104 |
| Positive | ,047 |
| Negative | -,104 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | ,809 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,529 |
| a. Test distribution is Normal. |
| b. Calculated from data. |

 Nilai residual sebesar 0,529 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 60 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| x1 | ,143 | 6,971 |
| x2 | ,143 | 6,971 |

1. Variabel X1 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 6,971 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,143 lebih besar dari 0,10.
2. Variabel X2 tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang bernilai 6,971 lebih kecil dari 10,00, dan nilai Tolerance yang bernilai 0,143 lebih besar dari 0,10.
3. Uji Heteroskedastisitas



Tidak terjadi heteroskadisitas pada penelitian ini karena pola yang menyebar dan tidak merata, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokadesitas pada penelitian ini.

**Analisa Kuantitatif**

1. Analisa Regresi Linear Berganda

|  |  |
| --- | --- |
| Model  | B |
| (Constant) | 2,134 |
| kepuasan kerja | -,349 |
| motivasi | ,957 |

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. konstanta sebesar 2,134 artinya jika tidak ada kepuasan kerja dan motivasi (X1, X2, = 0) maka nilai Prestasi Kerja akan naik sebesar konstanta yaitu 2,134 satuan.
2. Koefisien kepuasan kerja -0,349, koefisien bernilai negatif artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap Prestasi Kerja dimana jikakepuasan kerja turun satu satuan maka Prestasi Kerja naik sebesar 0,349 satuan bila variabel independen lainnya kostan.
3. Koefisien Motivasi 0,957, koefisien bernilai positif artinya motivasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja dimana jika motivasi naik satu satuan maka Prestasi Kerja naik sebesar 0,957 satuan bila variabel independen lainnya kostan.
4. Path Analysis
	1. Pengaruh Langsung kepuasan kerja (X1) Terhadap prestasi kerja (Y) adalah Sebesar -0,392 Satuan, karena karyawan tidak memilki kepuasan kerja sehingga bekerja tidak efektif, sehingga dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
	2. Pengaruh Langsung Motivasi (X2) Terhadap prestasi Kerja (Y) adalah Sebesar 1,190 Satuan, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
	3. Pengaruh Langsung kepuasan kerja (X1) Terhadap motivasi (X2) Adalah Sebesar 0,925 Satuan, karena kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dimana apabila karyawan termotivasi dalam bekerja maka akan terjadi kepuasan dalam bekerja.
	4. Secara tidak langsung kepuasan kerja (X1) bepengaruh Terhadap motivasi (X2) Sebesar 1,378 Satuan, jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar dari pengaruh secara langsung

**Hasil Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Squaresebesar 0,695. Hal ini berarti kontribusi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap prestasi kerja sebesar 69,50% sedangkan sisanya 30,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

1. Uji t

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | t | Sig. |
| (Constant) | ,308 | ,759 |
| kepuasan kerja | -2,069 | ,043 |
| Motivasi | 6,274 | ,000 |

1. Variabel kepuasan kerja memiliki t hitung (-2,069) > t tabel (-2,000) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,043<0,05. Hal ini berarti bahwa H1 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap presrasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang
2. Variabel motivasi memiliki t hitung (6,274) > t tabel (2,000) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,000<0,05. Hal ini berarti bahwa H2 diterima dan Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang.

2.Uji F

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | F | Sig. |
| (Constant) | 68,369 | ,000b |

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 68,369 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4,00 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi(X2) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi (Studi Kasus Pada Karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang
2. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap presrasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang
3. Kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang Ahmad Yani Padang melalui motivasi

**Saran- saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Bagi perusahaan
2. Perusahaan Pizza Hut Cabang A.Yani Padang harus mampu memotivasi karyawannya karena motivasi sangatlah penting untuk meningkat prestasi kerja selain itu juga mediasi kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja karyawan Pizza Hut Cabang A.Yani Padang perlu untuk ditingkatkan, sehingga karyawan Pizza Hut Cabang A.Yani Padang dapat bekerja dengan maksimal.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, tetapi secara tidak langsung pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja kerja Pizza Hut Cabang A.Yani Padang lebih besar, sehingga perlu meningkatkan lagi motivasi kerja karyawan Pizza Hut Cabang A.Yani Padang.
5. Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat meneliti variabel-variabel lain yang berhubungan dengan masalah kepuasan kerja dan motivasi, rnisalnya gaya kepemimpinan, pelatihan kerja, dan budaya organisasi karena variabel-variabel tersebut dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja sehingga memperkaya dan memperluas kajian ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia.

**DAFTAR PUSTAKA**

Adnyani, I. G. A. D., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *E Jurnal Manajemen Unud*, *5*.

Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang 2016. *Metodologi Penelitian*. Ekasakti Press. Universitas Ekasaksi Padang.

Ahmadi, Candra & Dadang Hermawan. 2013. E-Business dan E-Commerce. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Alex S Nitisemito, 2012,Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar ,ArenaIlmu, Jakarta.

Ambarita, Alben. 2013. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandar Lampung: Universitas Lampung

Anisah Nurmalasari Tahun 2015 Pengaruh Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area

Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.

Bernardin, H.John and Russel. 2012. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill

Dadang*.* 2013. *E-Business & E-. Commerce*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Darmwati, A., Hayati, L. N., & Herlina, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*, *9*(1), 10-17.

Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber DayaManusia. Cetakan ke-8. Jakarta :Prenada Media Group

Edy*,* Maier. 2012*.* *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*19 (edisi kelima.)Semarang: Universitas Diponegoro

Ghozali*,* Imam*.* 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*

Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.

Hartatik , Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM, Jogjakarta. Laksana

Hasibuan, Malayu S.P. 2016.Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. S.P 2014.Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)

Hasibuan, Malayu. S.P 2014.Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).Bumi Aksara. Jakarta

Indah HartatikPuji, 2014Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal. 182

Irwandi, S. A. (2013). Analisis Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Kantor Akuntan Publik). *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan*, *3*(1).

Julia Anita Tahun (2013) Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh

Juni antara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.\

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing* *Organisasi.* Graha Ilmu, Yogyakarta

Mangkunegara,Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung.PT. RemajaRosdakarya.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Nawawi, 2012. ManajemenSumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajahmada University Press

Rivai*,* 2014*.* Kepemimpinan *dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbin, StephenP. Judge , Timothy A.. 2015. Perilaku Organisasi.Edisi 16 -Jakarta: Selemba Empat.

Robbins, Stepen, dan A.Judge Timothy. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta

Robiyansyah Tahun (2015 ) Pengaruh Pelatihan DanMotivasiTerhadap Prestasi Kerja Pada Perusahaan PT PLN Unit Distribusi Jabar Dan Banten

Sartika, D. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan keluar karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (studi kasus di cv. Putra tama jaya). *Management Analysis Journal*, *3*(2)

Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sondang P Siagian,2015,Manajemen Sumber Daya Manusia,Bumi Aksara,Jakarta

Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015.Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Tjiptono, Fandy dan Gregorius Chandra, 2012, Pemasaran Strategik. Yogyakarta, ANDI.

Vannecia Marchelle Soegandhi,dkk (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt. Surya Timur Sakti Jatim . AGORA Vol. 1, No. 1, (2013)

Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja. Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo . (2014) . Perilaku Dalam Organisasi . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.1

Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers

Winanda Amalya Tahun (2017) Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Sarung Tenun Behaestex Kediri

Yuli Suwati (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55*