

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN MELALUI LABOUR TURNOVER PADA PT BINATEL PRIMA DI SURABAYA

by Muhammad Ridwan Firdaus

FILE	JURNAL_MUHAMMAD_RIDWAN_FIRDAUS_1211408505.PDF (346.18K)		
TIME SUBMITTED	17-FEB-2021 08:27AM (UTC+0700)	WORD COUNT	3234
SUBMISSION ID	1511150643	CHARACTER COUNT	19540

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN MELALUI *LABOUR TURNOVER* PADA PT BINATEL PRIMA DI SURABAYA

Oleh :

Muhammad Ridwan Firdaus
1211408505

Prodi Manajemen ¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945
Ridwan22fidaus@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan. Dalam perusahaan pastinya dibutuhkan pekerjaan didalamnya untuk bisa mewujudkan tujuan mereka menyediakan barang atau jasa terhadap permintaan masyarakat. Meningkatnya kinerja kerja karyawan sangat mempengaruhi hasil dari perusahaan tersebut, dalam arti memberikan keuntungan terhadap perusahaan. Kinerja kerja karyawan didasari oleh banyak hal, bagaimana motivasi pemimpin, terhadap pekerja agar selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tingkat kepuasan kerja karyawan yang dalam menjalankan pekerjaannya atas dasar keinginannya sendiri. Mengatur kinerja kerja karyawan merupakan hal yang sulit juga kompleks, sehingga perlu di perhatikan beberapa faktor yang erat kaitannya seperti Motivasi, Kepuasan Kerja dan *Labour Turnover* untuk menciptakan kinerja kerja karyawan yang baik. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja Karyawan melalui *labour turnover*. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif yang bertujuan menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen dengan melalui variabel intervening. Populasi dalam perusahaan PT. Binatel Prima yang berjumlah 40 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner kemudian diolah dan di analisis dengan aplikasi SPSS. Pengolahan data menggunakan uji Validasi, uji Reliabilitas, uji Normalitas, uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, dan uji Autokorelasi. Hasil penelitian menggunakan uji t dengan nilai signifikan < 0,05. Dan menggunakan Uji analisis jalur nilai pengaruh langsung < terhadap nilai pengaruh tidak langsung.

Kata kunci : motivasi, kepuasan kerja, *labour turnover*, kinerja kerja

ABSTRACT

Human resources are the main asset in a company. In a company, of course, it takes work in it to be able to realize their goal of providing goods or services. Increased employee work performance will greatly affect the results of the company, in the sense of providing benefits to the company. Employee work performance is based on many things, how is the motivation of the leader, for workers to always do their job well, the level of job satisfaction of employees who carry out their work on the basis of their own desires. Managing employee work performance is difficult and complex, so it is necessary to pay attention to several closely related factors such as motivation, job satisfaction and labor turnover to create good employee work performance. This research was conducted to determine and prove whether motivation and job satisfaction have an effect on employee work performance through labor turnover. This type of research uses descriptive quantitative research that aims to explain the independent variable to the dependent variable through intervening variables. The population in the company PT. Binatel Prima, totaling 40 employees. The data collection technique used a questionnaire and then processed and analyzed using the SPSS application. Data processing used validation test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test. The results of the study used the t test with a significant value <0.05. And using the path analysis test the direct effect value <on the value of the indirect effect.

Keywords: motivation, job satisfaction, labor turnover, job performance

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sekumpulan orang – orang yang memiliki keinginan atau tujuan yang sama. Dalam organisasi bisnis, tujuannya adalah mendapatkan keuntungan dari hasil kerja mereka, jadi, bila ada sebuah organisasi yang bertujuan menghasilkan laba dan dilakukan terus menerus, maka itu disebut Badan Usaha. Hal ini bisa dalam bentuk CV, Perusahaan, Firma dan Sebagainya. perusahaan adalah tempat berkumpulnya semua faktor produksi. Perusahaan juga dapat disebut sebagai suatu lembaga dalam bentuk organisasi yang di operasikan dengan tujuan untuk menyediakan barang dan ataupun jasa bagi masyarakat dengan insentif keuntungan. Pengertian perusahaan dapat kita temukan pada Undang – undang nomor 3 tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan Undang – Undang Wajib Daftar Perusahaan pasal 1 huruf b yaitu setiap bentuk usaha yang tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berpendudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba. menurut Willen Molengraaff, pengertian perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang di lakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk mendapatkan penghasilan dengan cara memperdagangkan atau pengadaan perjanjian perdagangan.

Dalam perusahaan pastinya dibutuhkan pekerjaan didalamnya untuk bisa mewujudkan tujuan mereka menyediakan barang dan ataupun jasa terhadap permintaan masyarakat. Pekerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hal ini berbeda dengan definisi dari tenaga kerja, dalam Pasal 1 UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut bahwa,

tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja dibagi dalam beberapa kelompok organisasi yang memiliki peran dan tanggung jawab masing – masing terhadap pekerjaan mereka. Setiap pekerja memiliki keahlian dan kemampuan yang berbeda, maka dari itu adanya pengelompokan dalam organisasi agar tercapainya tujuan dengan optimal.

Kinerja kerja karyawan akan sangat di pengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan di suatu tempat kerja. Meningkatnya kinerja kerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil dari perusahaan tersebut, dalam arti memberikan keuntungan kepada perusahaan. Kinerja kerja karyawan didasari oleh banyak hal, bagaimana motivasi pemimpin, terhadap pekerja agar tetap semangat dan terus mengerjakan pekerjaannya dengan baik, tingkat kepuasan kerja karyawan yang dalam menjalankan pekerjaannya atas dasar keinginannya sendiri. Adanya faktor – faktor tersebut akan menentukan kinerja kerja mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, pemimpin harus selalu membuat riset tentang hal ini agar situasi dalam perusahaan akan tetap kondusif dan proses produksi serta oprasional perusahaan tetep berjalan dengan baik.

Berdasarkan informasi yang berasal dari survey langsung ke lokasi kerja PT. Binatel Prima, yaitu suatu perusahaan yang mana berada di surabaya yang bergerak dalam bidang pembangunan dan kontruksi (*Contractor, Renovation, Repointing, and Restoration*) yang artinya bergerak di bidang jasa. Dari bidang tersebut perusahaan pasti membutuhkan kepercayaan terhadap *client*, dimana *client* adalah aset

paling penting bagi perusahaan agar bisnis perusahaan tetap bertahan dan meningkat serta mampu bersaing terhadap perusahaan sejenis. Maka dari itu, kinerja kerja karyawan sangatlah penting untuk di perhatikan agar dapat memuaskan *client* perusahaan serta terus mempertahankan dan meningkatkan bisnis perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, demi mencapainya hasil kerja kerja karyawan yang baik bagi perusahaan, maka dengan ini penulis mengambil judul penulisan ilmiah untuk meneliti “**Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja kerja Karyawan melalui *Labour Turnover* pada PT Binatel Prima di Surabaya**”.

TINJAUAN PUSTAKA

2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia di singkat MSDM adalah ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan serta peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal, sehingga tercapai tujuan perusahaan dan karyawan menjadi maksimal. Menurut pendapat Rival (2005:1) Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bentuk dari manajemen umum yang meliputi segi - segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian. Juga dijelaskan oleh Bohlarander dan Snell (2010:4) Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Bohlarander dan Snell adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdaya karyawan perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat

mengembangkan kinerja kerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya da bekerja. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bentuk kegiatan yang berupaya untuk mengatur kegiatan manusia yang ada berada dalam organisasi maupun individu untuk mencapai tujuan yang di harapkan bersama.

Motivasi

Pengertian Motivasi adalah suatu dorongan atas alasan dasar semangat seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Pengertian menurut Hasibuan (2003: 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak atau pendorong untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robbins dalam Wibowo (2007:378) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah dorongan mental sdari seseorang maupun dari diri sendiri agar mencapai tujuan yang di harapkan.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuuasan kerja ialah kondisi dimana psikis yang menguatkan rasa menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/ pegawai didalam suatu pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Kuswadi (2004:13) berpendapat bahwa “Kepuasan karyawan merupakan tolak ukur sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi harapan karyawannya

yang berkaitan dengan semua aspek dalam pekerjaan dan jabatan. Hasibuan (2000:202) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah sikap emosi seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral dan norma kerja yang baik, kedisiplinan kerja dan prestasi dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan”. Secara sederhana, kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai apa yang membuat orang – orang menginginkan dan menyenangi pekerjaan dan bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya.

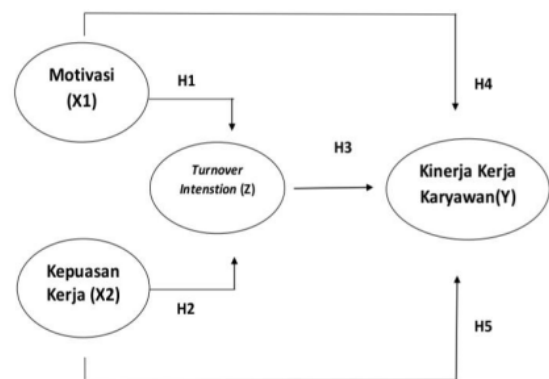
Labour Turnover

Turnover dalam bahasa Inggris yaitu pergantian, suatu kata yang berkonotasi negatif. Dalam dunia bisnis, *turnover* diartikan kehilangan karyawannya dan berpindah ke perusahaan lain. *Turnover* sangat merugikan dikarenakan biaya untuk pesangon, proses penerimaan karyawan baru (seperti tes *interview* calon karyawan dan biaya pelatihan) paling nyata yang terjadi ialah berkurangnya produktivitas kerja sampai karyawan baru telah mencapai tingkat produktif yang sama dengan karyawan lama. Novliadi (2007) mendefinisikan *turnover* sebagai putusannya hubungan kerja antara perusahaan dengan karyawannya. Menurut Handoko (2010; 119) *turnover* atau perputaran karyawan adalah masuk dan keluarnya karyawan dari perusahaan untuk bekerja di perusahaan lain yang diminatinya. Menurut Malayu (2012; 64) perputaran karyawan (*labour turnover*) adalah perbandingan antara masuk dan keluarnya karyawan dari suatu perusahaan ke perusahaan lain.

Kinerja kerja Karyawan

Kinerja kerja dalam organisasi merupakan hasil dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi itu sendiri. Para atasan atau manajer terkadang tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu telah terjadi serba salah. Banyak manajer / kepala dinas kurang mengetahui krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya penurunan kinerja kerja Karyawan. Menurut Mathis dan Jackson terjemahan Sadeli dan Prawira (2001:78), “menyatakan bahwa kinerja kerja Karyawan pada dasarnya adalah tindakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan itu sendiri”. Hasibuan (2001:34) “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang diraih seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu”.

Kerangka Konseptual



Hipotesis penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara atas rumusan masalah yang telah ditetapkan yang perlu diuji kebenarannya melalui uji statistik (kumiawan dan puspitaningtyas (2016: 51).

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap *Labour Turnover* karyawan PT Binatel Di surabaya

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan *Labour Turnover* karyawan PT Binatel Di surabaya

H3 : *Labour Turnover* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan PT Binatel Di surabaya

H4 : Motivasi berpengaruh secara signifikan dan langsung terhadap Kinerja Kerja karyawan Binatel Di surabaya

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan langsung terhadap Kinerja kerja karyawan PT Binatel Di surabaya

H6 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan melalui *Labour Turnover* karyawan PT Binatel Di surabaya

H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan melalui *Labour Turnover* karyawan Binatel di surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bimatel Prima dengan jumlah 40 orang. Dalam ukuran sampel sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang di inginkan peneliti. Tingkat kesalahan pada penelitian sosial maksimal adalah 5% (0,05). Dalam penelitian ini menggunakan

sampel dari seluruh jumlah karyawan PT. Binatel Prima di surabaya yang berjumlah 40 orang.

Teknik Analisis

1. Uji Validasi
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Normalitas
4. Uji Multikolinearitas
5. Uji Heteroskedastisitas
6. Uji Korelasi
7. Koefisien Determinasi (R^2)
8. Uji t dan Uji Analisis Jalur

PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,33276203
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,096
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : data yang di olah SPSS

Berdasarkan tabel ¹ diatas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

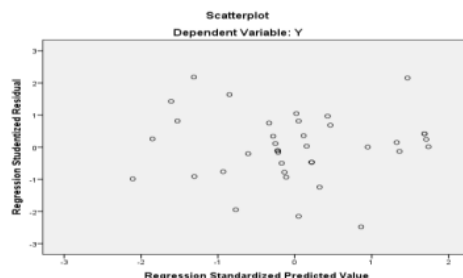
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,174	,682		-,255	,801		
X1	,074	,032	,059	2,296	,028	,714	1,401
X2	,689	,025	,899	27,875	,000	,455	2,199
Z	,132	,053	,084	2,481	,018	,415	2,411

Sumber : data yang di olah SPSS

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel X1 0,714 > 0,10 dan nilai VIF 1,401 < 10,00 artinya tidak terjadi Multikolinearitas pada variabel X1. Nilai *tolerance* pada variabel X1 0,455 > 0,10 dan nilai VIF 2,199 < 10,00 artinya tidak terjadi Multikolinearitas pada variabel X2. Nilai *tolerance* pada variabel Z 0,415 > 0,10 dan nilai VIF 2,411 < 10,00 artinya tidak terjadi Multikolinearitas pada variabel Z.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data yang diolah SPSS

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa tidak ada heteroskedastisitas karena gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0.

4. Uji Autokorelasi

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	,00304
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	22
Z	,160
Asymp. Sig. (2-tailed)	,873

a. Median

Sumber : data yang di olah SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tes adalah sebesar 0,00304 dengan *Asymp. sig. (2-tailed)* sebesar 0,873 > 0,005 maka Ho diterima yang dapat disimpulkan bahwa data *residual* terjadi secara sistematis atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai *residual*.

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,585	,563	1,069

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data yang diolah SPSS

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai *R square* yaitu sebesar 0,585 artinya variabilitas variabel Motivasi X1 dan Kepuasan Kerja X2 mampu menjelaskan *Labour Turnover* Z sebesar 0,585 atau 58,5% sedangkan

sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh variabel lain

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,999	1,938		2,580	,014
X1	,193	,095	,242	2,035	,049
X2	,303	,058	,624	5,251	,000

a. Dependent Variable: Z

yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R^2) X1, X2 dan Z terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,991 ^a	,983	,982	,346

a. Predictors: (Constant), X2, X1, Z

Dari data tabel diatas menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai *R square* yaitu sebesar 0,585 artinya variabilitas variabel Motivasi X1, Kepuasan Kerja X2 dan *Labour Turnover* Z mampu menjelaskan Kinerja Kerja Karyawan Y sebesar 0,982 atau 98,2% sedangkan sisanya sebesar 1,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Uji Analisis Jalur

Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model Casual*) yang telah di tetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Setiap nilai p menggambarkan jalur dan koefisien jalur.berdasarkan

gambar jalur diatas bahwa variabel X mempunyai hubungan langsung dengan variabel Y (p 1). Namun variabel X juga mempunyai hubungan secara tidak langsung dengan variabel Y yaitu dari ke variabel intervening Z (p 2) baru ke Variabel Y (p 3) total pengaruh hubungan variabel X ke variabel Y (korelasi antara variabel X dan variabel Y) bisa di tentukan melalui rumus berikut :

Pengaruh langsung variabel X ke Variabel Y

: p 1

Pengaruh tidak langsung variabel X ke Variabel Y

: p 2 X p 3

Total pengaruh (korelasi variabel X ke variabel Y)

: p 1 (p 2 X p 3)

Tabel 4.17 Hasil uji regresi X1 dan X2 terhadap Z

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,174	,682		-,255	,801
Z	,132	,053	,224	2,481	,018
X1	,074	,032	,059	2,296	,028
X2	,689	,025	,899	27,875	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data yang diolah SPSS

Uji analisis Jalur di gunakan untuk mengetahui hubungan variabel X terhadap Y melalui Z. Dari hasil tabel dihasilkan nilai Beta dari variabel X1 secara langsung terhadap Y (p 1) $(0,059)^2 = 0,003$. Untuk mendapatkan nilai Beta X1 secara tidak langsung terhadap Y dapat melalui perkalian antar nilai Beta X1 (p 2) terhadap Z dan nilai Beta Z terhadap Y (p 3) yaitu $(0,242 \times 0,084 = 0.020)$. maka total yang di berikan nilai langsung Beta X1 (p 2) di

tambah nilai tidak langsung Beta X1 (p 3) adalah $0,003 + 0,020 = 0,023$. Berdasarkan nilai Beta tidak langsung X1 (0,023) lebih besar dari nilai Beta langsung X1 (0,003) maka dapat disimpulkan bahwa H6 diterima dan X1 berpengaruh secara signifikan terhadap Y melalui Z.

Dari hasil tabel dihasilkan nilai Beta dari variabel X2 secara langsung terhadap Y (p 1) $(0,899)^2 = 0,808$. Untuk mendapatkan nilai Beta X2 secara tidak langsung terhadap Y dapat melalui perkalian antar nilai Beta X2 terhadap Z (p 2) dan nilai Beta Z terhadap Y (p 3) yaitu $(0,624 \times 0,084 = 0,052)$. maka total yang di berikan nilai langsung Beta X2(p 2) di tambah nilai tidak langsung Beta X2 (p 3) adalah $0,808 + 0,052 = 0,860$. Berdasarkan nilai Beta tidak langsung X2 (0,860) lebih besar dari nilai Beta langsung X2 (0,808) maka dapat disimpulkan bahwa H7 diterima dan X2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y melalui Z.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan melalui *Labour Turnover* pada karyawan PT Binatel Prima di Surabaya" sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t di dapatkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap *Labour Turnover* (Z), sehingga hipotesis yang diajukan di terima.
2. Dari hasil uji t di dapatkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap *Labour Turnover* (Z), sehingga hipotesis yang diajukan di terima.
3. Dari hasil uji t di dapatkan bahwa *Labour Turnover* (Z) berpengaruh secara signifikan

terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis yang di ajukan diterima.

4. Dari uji t didapatkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
5. Dari hasil uji t di dapatkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Kerja karyawan (Y), sehingga hipotesis yang diajukan di terima.
6. Dari uji Analisis Jalur didapatkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan (Y) melalui *Labour Turnover* (Z), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.
7. Dari uji Analisis Jalur didapatkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan (Y) melalui *Labour Turnover* (Z), sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang diuraikan, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai alat untuk tolak ukur perusahaan untuk memaksimalkan kinerja kerja karyawan dengan mengamati faktor – faktor lain diluar Motivasi, Kepuasan Kerja dan *Labour Turnover* demi meningkatkan Kinerja Kerja robinsKaryawannya.
2. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti diluar dari variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan *Labour Turnover* untuk meneliti variabel Kinerja Kerja karyawan.

Daftar Pustaka

Handoko, Hani T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

1
Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : Bumi Aksara

Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.

Novira, Lutfianita. (2015). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Pada Perilaku Kewargaan Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi : Universitas Negeri Semarang.

<https://www.binatel.co.id/index.php?p=tentangkami>

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA KARYAWAN MELALUI LABOUR TURNOVER PADA PT BINATEL PRIMA DI SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

% 17	% 13	% 7	% 15
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	% 7
2	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	% 3
3	repository.unair.ac.id Internet Source	% 3
4	www.pelajaran.co.id Internet Source	% 2
5	pataayub.blogspot.com Internet Source	% 2

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 2%