

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja

I Kadek Adi Dharma Putra⁽¹⁾
Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha⁽²⁾
Putu Yudy Wijaya⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: adidarmaputra52@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor for a company to achieve the targets or goals that have been set. So that employees in a company become an important concern in order to achieve company success. Employee performance is influenced by many factors, including work motivation and job satisfaction. The aim of this research is to determine the effect of work motivation on employee performance mediated by job satisfaction. This research was conducted at UD. Putra Sedana in Carangsari Petang Badung Village with a population of 42 employees using a saturated sampling technique which means all members of the population were involved as research subjects. Data collection was carried out using observation, interviews, documentation, literature study and questionnaires which were measured using a five-answer Likert scale starting from strongly disagree with a value of one to strongly agree with a value of five. Instrument testing was carried out by testing validity and reliability using SPSS software. Hypothesis testing was carried out using path analysis and Sobel test to determine the role of job satisfaction as a mediating variable. The results of this research show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by a regression coefficient of 1.053 with a tcount value of 4.443 > ttable 1.684 and a Sig value. $0.000 < \alpha (0.05)$, work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction as evidenced by a regression coefficient of 0.684 with a tcount value of 4.492 > ttable 1.684 and a Sig value. $0.000 < \alpha (0.05)$, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance as evidenced by a regression coefficient of 0.493 with a tcount value of 2.460 > ttable 1.684 and a Sig value. $0.018 < \alpha (0.05)$, Work motivation has a positive and significant effect on employee performance mediated by job satisfaction as evidenced by the obtained Zcount (2.093) > Ztable (1.96). The suggestions given include providing motivational encouragement to employees and increasing employee job satisfaction so that employee work results are of higher quality.

Keywords: work motivation; job satisfaction; employee performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor yang krusial bagi suatu perusahaan untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan di UD. Putra Sedana Di Desa Carangsari Petang Badung dengan populasi sejumlah 42 orang karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang berarti seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. pengumpulan

data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka, dan kuisioner yang diukur menggunakan skala Likert lima jawaban dimulai dari sangat tidak setuju dengan nilai satu hingga sangat setuju dengan nilai lima. Uji instrument dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan software SPSS. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis jalur dan uji sobel untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 1,053 dengan nilai thitung 4,443 > ttabel 1,684 dan nilai Sig. 0,000 < α (0,05), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,684 dengan nilai thitung 4,492 > ttabel 1,684 dan nilai Sig. 0,000 < α (0,05), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,493 dengan nilai thitung 2,460 > ttabel 1,684 dan nilai Sig. 0,018 < α (0,05), Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja yang dibuktikan dengan diperoleh Zhitung (2,093) > Ztabel (1,96). Saran yang diberikan di antaranya memberikan dorongan motivasi kepada karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar hasil kerja karyawan lebih berkualitas.

Kata kunci: motivasi kerja; kepuasan kerja; kinerja karyawan

Pendahuluan

Era globalisasi memberikan dampak yang besar terhadap dunia usaha, dimana persaingan akan semakin meningkat. Setiap perusahaan didukung berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia yang berperan dalam menjalankan perusahaan. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencanaan, pelaksanaan, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi/perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia terhadap proses pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, maka perusahaan harus berupaya meningkatkan kinerja karyawan, karena setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang tinggi, sehingga perusahaan tersebut akan memperoleh banyak keuntungan. Maka dari itu maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Kariyamin, dkk (2020), kinerja karyawan adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Damayanti Rizki, dkk (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Menurut Surya Changgriawan (2017), motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut

Mubaroqah & Yusuf (2020), kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap fasilitas perusahaan.

Menurut Ekhsan (2019), motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessy Putri Sanuddin & Rosa Widjojo (2013), motivasi kerja adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan kearah perilaku untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mazidah Siregar & Yusnandar (2020), yang menyatakan Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan adalah positif dan signifikan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artana & Mujiati (2022), yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Menurut Kristanti & Lestari Ria (2019), motivasi kerja adalah pemberian daya gerak agar bisa menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Surya Changgriawan (2017), motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Pendapat para ahli diatas didukung oleh penelitian Artana & Mujiati (2022), yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada Kepuasan Kerja. Menurut Setiawan, dkk (2022), yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanuar Rizaldi (2017), yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

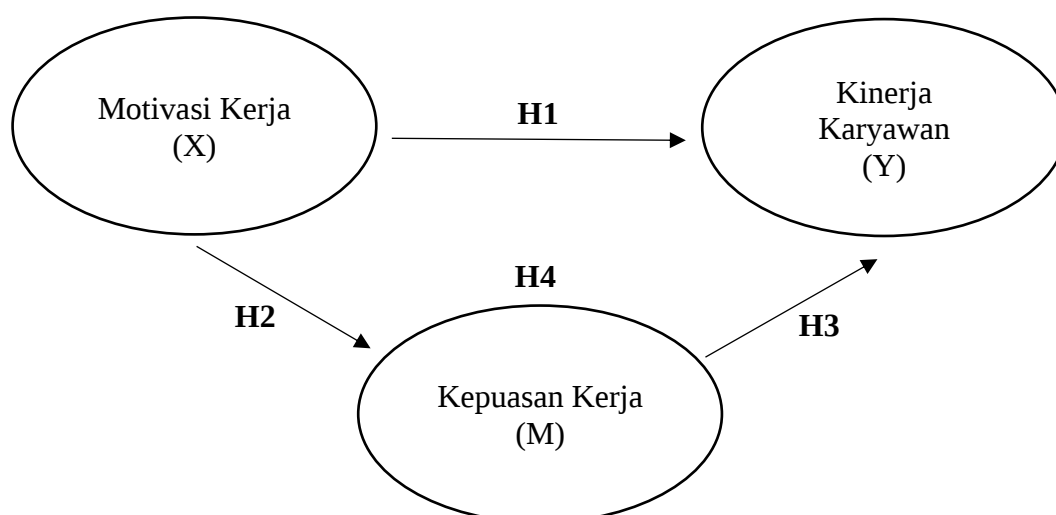
Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan gaji yang diterima dalam bekerja. Menurut Damayanti Rizki, dkk (2018), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pendapat para ahli diatas didukung oleh penelitian Mazidah Siregar & Yusnandar (2020), yang menyatakan Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Herfinta Farm And Plantation Medan adalah positif dan signifikan. Menurut Yanuar Rizaldi (2017), yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, dkk (2022), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
UD Putra Sedana Di Desa Carangsari Petang Badung.

- H2 : Diduga Bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja UD Putra Sedana Di Desa Carangsari Petang Badung.
- H3 : Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Putra Sedana Di Desa Carangsari Petang Badung.
- H4 : Diduga bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Putra Sedana Di Desa Carangsari Petang Badung.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kuat untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada UD. Putra Sedana. Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif dimana penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan variabel mediasi (M).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : (Mazidah Siregar & Yusnandar, 2020), (Yanuar Rizaldi, 2017), (Artana & Mujiati, 2022), (Setiawan, dkk, 2022).

Lokasi penelitian di Jalan I Gusti Ngurah Rai, Petang, Badung. Adapun nama perusahaan dalam penelitian ini adalah UD Putra Sedana bergerak dalam bidang perdagangan. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Maka dari itu, dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan UD Putra Sedana Di Desa Carangsari Petang Badung sebanyak 42 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analitis jalur (analisis path), yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung

maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Path Analysis yang digunakan pada penelitian ini adalah Path Analysis model Trimming.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X1	0,528	Valid
	X2	0,729	Valid
	X3	0,730	Valid
	X4	0,693	Valid
	X5	0,710	Valid
	X6	0,780	Valid
	X7	0,643	Valid
	X8	0,718	Valid
Kepuasan Kerja (M)	M1	0,454	Valid
	M2	0,712	Valid
	M3	0,645	Valid
	M4	0,541	Valid
	M5	0,807	Valid
	M6	0,678	Valid
	M7	0,707	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,702	Valid
	Y2	0,687	Valid
	Y3	0,637	Valid
	Y4	0,647	Valid
	Y5	0,738	Valid
	Y6	0,684	Valid
	Y7	0,706	Valid
	Y8	0,778	Valid
	Y9	0,647	Valid
	Y10	0,728	Valid

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja dengan 8 indikator, variabel kepuasan kerja dengan 7 indikator, dan variabel kinerja karyawan dengan 10 indikator masing-masing memiliki nilai koefisien korelasi > 0,30 sehingga instrumen penelitian atau kuesioner untuk penelitian motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivati Kerja	0,689	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,731	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,624	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,689 > 0,60 sehingga masing-masing indikator pada variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel. Pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,731 > 0,60, yang berarti bahwa setiap indikator pada variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,624 > 0,60, dalam hal ini setiap indikator pada variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Untuk pendugaan parameter dilakukan dengan analisis regresi melalui SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Pengaruh Langsung serta Tidak Langsung antar Variabel

Variabel				Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung (X ke M) x (M ke Y)	Total
Motivasi kerja	(X)	Kinerja Karyawan	(Y)	1,053	0,168	1,221
Motivasi kerja	(X)	Kepuasan kerja	(M)	0,684	-	0,684
Kepuasan kerja	(M)	Kinerja Karyawan	(Y)	0,493	-	0,493

Sumber : Data diolah (2024)

Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan UD. Putra Sedana tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka didapatkan hasil 1,053, itu berarti motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai 1,053 atau 0,53 %. Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan UD. Putra Sedana tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan, maka didapatkan hasil 0,684, itu berarti motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan karyawan dengan nilai 0,684 atau 6,84 %. Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan UD. Putra Sedana tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka didapatkan hasil 0,493, itu berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,493 atau 4,93 %.

Pada penelitian yang dilakukan pada karyawan UD. Putra Sedana tentang peran kepuasan kerja sebagai mediasi dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka didapatkan motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun pengaruh tidak langsung dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai 0,168 atau sebesar 16,8 %. Pada Tabel 3. pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung tercatat sebesar 1,053 sedangkan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung sebesar 0,168 sehingga variabel motivasi kerja dapat dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).

Simpulan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 1,053 dengan nilai $t_{hitung} 4,443 > t_{tabel} 1,684$ dan nilai $Sig. 0,000 < \alpha (0,05)$ yang berarti semakin meningkat motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada UD. Putra Sedana. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,684 dengan nilai $t_{hitung} 4,492 > t_{tabel} 1,684$ dan nilai $Sig. 0,000 < \alpha (0,05)$ yang berarti semakin meningkat

motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan pada UD. Putra Sedana.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,493 dengan nilai $t_{hitung} 2,460 > t_{tabel} 1,684$ dan nilai $Sig. 0,018 < \alpha (0,05)$ yang berarti semakin meningkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada UD. Putra Sedana. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja yang dibuktikan dengan diperoleh $Z_{hitung} (2,093) > Z_{tabel} (1,96)$ yang berarti semakin meningkat motivasi kerja karyawan dan didukung dengan kepuasan kerja yang baik maka akan semakin meningkatkan kinerja pada UD. Putra Sedana.

Daftar Pustaka

- Artana, P. Y., & Mujiati, N. W. (2022). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(4), 722. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2022.V11.I04.P05>
- Damayanti Rizki, Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(2), 75–86.
- Dessy Putri Sanuddin, F., & Rosa Widjojo. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Tonasa. *Modus*, 25(2), 2013.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Kariyamin, Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Tata Kelola*, 7(1), 10–18.
- Kristanti, D., & Lestari Ria. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Journal Kusamba*, 4(2), 107–116.
- Mazidah Siregar, H. AL, & Yusnandar, W. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Pt Herfinta Farm And Plantation Medan*.
- Mubaroqah, S. T., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *J A*, 17(2), 2020–2222. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Prasetyo, E. T., Program, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1). <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Setiawan, T., Margiyanti, E., & Rahmawati, U. F. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan CV. Navil Natural Bantul).
- Surya Changgriawan, G. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Journal Agora*, 5(3), 121–131.
- Yanuar Rizaldi. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Laju Perdana Indah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.