

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA  
KARYAWAN PT BANK MEGA SYARIAH TBK CABANG  
BANJARMASIN)**

**Akhmad Julian Saputra<sup>1</sup>**

**Ainah<sup>2</sup>**

**Dewi Setiawati<sup>3</sup>**

**Julian@stienas-ypb.ac.id**

**STIE NASIONAL BANJARMASIN**

*Abstract,*

*This study aims to examine: (1) work motivation on job satisfaction (2) work motivation on performance (3) job satisfaction on employee performance.*

*This research is quantitative using primary data, the population in this study are all employees of PT Bank Mega Syariah Indonesia Tbk Banjarmasin Branch. The sampling technique in this study used saturated sampling, which amounted to 30 respondents. The data collection method is carried out through a questionnaire distributed to employees of PT Bank Mega Syariah Tbk in 2023. The data obtained is then processed using the SPSS tool version 20. This analysis includes reliability test, validity test, statistical test through normality test, Ttest test and determinant coefficient (R<sup>2</sup>), and path analysis test. the results of research on work motivation affect job satisfaction, work motivation affects employee performance. Job satisfaction affects employee performance.*

*Keywords: Work Motivation, Performance, Job Satisfaction*

*Abstrak,*

Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (2) motivasi kerja terhadap kinerja (3) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan data primer, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Mega Syariah Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yang berjumlah 30 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang disebarakan kepada karyawan PT Bank Mega Syariah Tbk pada tahun 2023. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji normalitas, uji Ttes serta koefisien determinan (R<sup>2</sup>), dan uji analisis path.

Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja

## **PENDAHULUAN**

Pentingnya suatu perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya manusia melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan karyawan maju sehingga karyawan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Simamora (2006: 4) “Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian, balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan. Acuan mengaktifkan motivasi kerja karyawan agar dapat bekerja dengan giat untuk meningkatkan

prestasi kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan serta menjaga eksistensi perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan juga tidaklah terlepas dari manajemen suatu perusahaan dan dalam menggunakan sumber daya manusianya berupa material ataupun financial sebagai sarana pencapaian tujuan dengan mensejahterakan anggotanya. Dalam menjalankan aktifitas suatu perusahaan para pekerja (karyawan) menjalankan hak dan kewajibannya secara tepat dan sesuai dengan kesepakatan yang berlaku. Kinerja merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan menjadisangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi.

Mangkunegara (2005:67) menyatakan “Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi”. Hal ini didukung dengan adanya efektifitas dan efisiensi kerja

karyawan agar motivasi karyawan dapat terjaga dan bahkan ditingkatkan. Sebaliknya, apabila motivasi karyawan menurun maka akan berdampak negatif bagi perusahaan. Selain faktor motivasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya (Luthans, 2006). Standar kepuasan kerja yang tinggi akan membuat kinerja bisa meningkat dan demikian pula sebaliknya apabila yang didapat karyawan lebih rendah atau tidak sesuai yang diharapkan maka akan menyebabkan karyawan tidak puas sehingga kinerja akan menurun.

Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, dimungkinkan dapat dipengaruhi dengan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja. Ketika motivasi tinggi akan mendorong untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini terjadi

apabila motivasi didukung dengan adanya harapan masa depan yang lebih baik akan tercapai kepuasan kerja yang tinggi. Sedangkan, ketika kepuasan kerja tinggi akan mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam motivasi kerja karyawan juga memberi daya penggerak kepada yang menciptakan kegairahan kerja seseorang dengan segala daya dan upaya mencapai kepuasan. Pemberian motivasi terhadap karyawan-karyawan ini diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja seseorang. Jika terbentuk maka secara otomatis akan menentukan prestasi kerja seseorang, dengan cara seperti itulah prestasi kerja bisa berjalan continue (berlanjut) dengan sendirinya menunjukkan semakin meningkatnya prestasi karyawan. Dengan begitu tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Motivasi juga memacu kedalam pencapaian prestasi yang lebih baik ataupun sebaliknya. Sehingga motivasi kerja dengan prestasi kerja sangat berhubungan erat sekali. Karyawan juga diharapkan untuk memberikan bahan masukan dan pertimbangan dalam

mengambil langkah-langkah yang efektif serta diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan.

Sehubungan dengan pernyataan di atas, maka salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah peningkatan disiplin kerja. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003 : 41). Menurut Danim (2004:15) motivasi mengandung unsur seperti diuraikan berikut ini: Tujuan, Kekuatan dari dalam diri individu dan Keuntungan.

Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis

yang satu sama yang lain member warna terhadap aktivitas manusia. Motivasi yang dimaksudkan di sini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional. Motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaan adalah sebagai berikut :

#### **a. Motivasi positif**

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan proses pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar dia bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya. Jenis-jenis motivasi positif antara lain imbalan menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan kondisi kerja, rasa partisipasi, dianggap penting, pemberian tugas berikut tanggung jawabnya, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

**b.Motivasi negatif**

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika ada tidak bekerja akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut tidak diberi gaji, dan takut dijauhi oleh rekan sekerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

**c.Motivasi dari dalam**

Motivasi dari dalam timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Dengan demikian, berarti juga bahwa kesenangan pekerja muncul pada waktu dia bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaan itu.

**d.Motivasi dari luar**

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya.

**Kinerja Karyawan**

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja di dalamnya merupakan orang – orang

yang tidak produktif. Menurut Hasibun (2014: 218) “Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006: 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Meier dalam As’ad (2004:63) mengatakan bahwa yang umum dianggap sebagai kriteria ukuran job performance (kinerja), antara lain kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Penetapan standar kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja organisasi sesuai dengan membandingkan antara hasil pekerjaan secara actual dengan hasil yang diharapkan. Standar kinerja pekerjaan adalah pernyataan mengenai kinerja yang dianggap

dapat diterima dan dapat dicapai atas sebuah pekerjaan.

### **Kepuasan Kerja**

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Handoko (2009: 87) menyatakan “Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka”. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian pekerjaan. Kerja yang menantang secara mental yaitu pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan penawaran beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah perilaku atasan kesesuaian kepribadian pekerjaan

merupakan kecocokan yang tinggi antara kepribadian seseorang pegawai dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang terpuaskan. Dampak kepuasan kerja pada kinerja pegawai yaitu kepuasan dalam produktivitas, produktivitas membimbing kepuasan bukan sebaliknya.

### **METODE**

Penentuan lokasi penelitian ini pada PT Bank Mega Syariah Tbk Cabang Banjarmasin. Jenis Penelitian ini yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Mega Syariah Tbk Cabang Banjarmasin. Populasi ini berjumlah 30 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *tipe explanatory* yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain dengan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil dengan skala pengukuran skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif, dilakukan dengan beberapa langkah antara lain:

1. Uji Reliabel dan Validitas
2. Uji Normalitas
3. Uji Hipotesis
4. Uji T
5. Path Analysis

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Validitas dan Reabilitas**

##### **Uji Validasi**

Uji validitas ini digunakan untuk menguji atau mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang telah dibuat. Penelitian ini menggunakan Pearson Correlation, dimana suatu pengujian atau suatu model dikatakan valid tingkat signifikannya dibawah 0,05 maka setiap butir pertanyaan dikatakan valid. Hasil uji validitas menunjukkan item pernyataan masing – masing variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional (Y), dan

Kinerja Karyawan (Z) dengan nilai  $r$  hitung  $> r$  table 0,3610 (di dapat dengan  $\alpha$  0,05 dengan  $df = N-2 \rightarrow 30-2 = 28$ ) maka dari itu mempunyai kriteria valid (Imam Ghazali, 2016:52).

##### **Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (Imam Ghazali, 2016:47). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha masing – masing variabel motivasi (X1) sebesar 0,944, kepuasan kerja (X2) sebesar 0,931, komitmen organisasional (Y) sebesar 0,962, dan kinerja karyawan (Z) sebesar 0,955. Maka dari itu, melihat hasil uji reliabilitas masing – masing variabel menunjukkan kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,70.

## Uji Normalitas

**Tabel 1. Uji Normalitas 1**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandar dized Residual
N		30
Normal Parameters ab	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.2144592
		2
Most Extreme Differences	Absolute	0.080
	Positive	0.043
	Negative	-0.080
Test Statistic		0.016
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.254
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	Lower Bound 0.254
	99% Confidence Interval	Upper Bound 0.265

**Sumber: Output Statistic SPSS (2023)**

Tabel 1, diketahui besar nilai KolmogorovSmirnov sebesar 0,080 dengan nilai Monte Carlo Sig sebesar 0,254. Diamana nilai Kolmogorov Smirnov – Monte Carlo Sig 0,254 > 0,05. Maka dapat dsimpulkan data pada persamaan struktur 1 terdistribusi

normal. Dapat disimpulkan dari persamaan struktur 1 bahwa metode menggunakan analisis jalur (Path Analysis) layak digunakan atau dapat dilanjutkan karena berasumsi data yang digunakan berdistribusi normal.



**Tabel 2. Uji Normalitas 2****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandar dized Residual
N		30
Normal Parameters ab	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	5.2872032
		1
Most Extreme Differences	Absolute	0.086
	Positive	0.059
	Negative	-0.086
Test Statistic		0.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.008
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	Lower Bound
	99% Confidence Interval	Upper Bound
		0.197
		0.207

**Sumber: Output Statistic SPSS (2023)**

Tabel 2, diketahui besar nilai KolmogorovSmirnov sebesar 0,086 dengan nilai Monte Carlo Sig sebesar 0,197. Diamana nilai Kolmogorov Smirnov – Monte Carlo Sig  $0,197 > 0,05$ . Maka dapat dsimpulkan data pada persamaan struktur 2 terdistribusi

normal. Dapat disimpulkan dari persamaan struktur 2 bahwa metode menggunakan analisis jalur (Path Analysis) layak digunakan atau dapat dilanjutkan karena berasumsi data yang digunakan berdistribusi normal.

### Uji Hipotesis

**Tabel 3. Uji Koefisien Korelasi****Correlations**

		Motivasi	Kepuasan	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.393**	.759**
	Sig (2-Tailed)		.000	.000
	N	30	30	30
Kepuasan	Pearson Correlation	.583**	1	.648**
	Sig (2-Tailed)	.000		.000
	N	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.759**	.580**	1
	Sig (2-Tailed)	.000**	.000	
	N	30	30	30

**Sumber: Output Statistic SPSS (2023)**

**Tabel 4. Hasil Korelasi**

Hubungan	Sig	Koefisien	Kategori	kesimpulan
Motivasi terhadap Kepuasan	.000	.393	Lemah	Signifikan
Motivasi Terhadap Kinerja	.000	.759	Kuat	Signifikan
Kepuasan Terhadap kinerja	.000	.648	Kuat	Signifikan

**Sumber: Output Statistic SPSS (2023)**

## Uji t

**Tabel 4 Uji t 1**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,320	5,539		2,045	,017
1 Motivasi	,520	,075	,475	6,954	,000

Dependent Variable: Kepuasan

**Sumber: output spss (2023)**

Dapat dilihat pada tabel 4, hasil uji t dari motivasi nilai probabilitas Sig sebesar (0,000) < 0,05. Nilai t hitung sebesar (6,954). Maka dapat disimpulkan berpengaruh secara langsung antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 5. Uji T 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,851	5,741		,845	,399
1 <u>Motivasi</u>	,818	,087	,526	9,358	,000
<u>Kepuasan</u>	,305	,083	,214	3,681	,000

**Sumber: output spss (2023)**

Dapat dilihat pada tabel 5, hasil uji t dari motivasi nilai probabilitas Sig sebesar  $(0,000) < 0,05$ . Nilai t hitung sebesar (9,358). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara langsung antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel 7, hasil uji t dari Kepuasan nilai probabilitas Sig sebesar  $(0,000) < 0,05$ . Nilai t hitung sebesar (9,358). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara langsung antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

### **Uji Analisis Path**

**Tabel 6. Uji Persamaan 1**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.636 <sup>a</sup>	0.404	0.396	5.24888

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,320	5,539		2,045	,017
1 Motivasi	,520	,075	,475	6,954	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan

**Sumber: output spss (2023)**

**Tabel 7. Uji Persamaan 2**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.835 <sup>a</sup>	0.697	0.691 <sup>a</sup>	5.33981

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,851	5,741		,845	,399
1 Motivasi	,818	,087	,526	9,358	,000
Kepuasan	,305	,083	,214	3,681	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Perhitungan Pengaruh Langsung

Motivasi (X1) → Kepuasan kerja (Y)

= 0,475

Motivasi (X1) → Kinerja Karyawan

(Z) = 0,526

Komitmen Organisasional (Y) →

Kinerja Karyawan (Z) = 0,214

Perhitungan Pengaruh Tidak

Langsung

Motivasi (X1) → Komitmen

Organisasional (Y) → Kinerja

Karyawan (Z) =  $0,475 \times 0,214 =$

0,101. Pengaruh tidak langsung

$(0,101) < (0,526)$  Pengaruh langsung

Kepuasan Kerja (X2) → Komitmen

Organisasional (Y) → Kinerja

Karyawan (Z) =  $0,275 \times 0,214 =$

0,058. Pengaruh tidak langsung

$(0,058) < (0,274)$  Pengaruh langsung.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil diatas ditunjukkan nilai signifikansi t lebih kecil dari  $\alpha = 0,5$  ( $0,000 < 0,05$ ) yaitu Sig sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai t hitung sebesar (9,358). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara langsung antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal

ini mengindikasikan bahwa saat pemberian motivasi dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pemberian motivasi harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja. Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang tinggi akan berdampak kepada menghasilkan kinerja yang tinggi juga.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil diatas Sig sebesar ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai t hitung sebesar (6,954). Maka dapat disimpulkan berpengaruh secara langsung antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Kondisi ini ditunjukkan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan terutama terkait dengan pekerjaannya itu sendiri dan pembayaran. Semakin baik suasana

kekeluargaan dalam bekerja, fasilitas transportasi serta uang kehadiran dan tunjangan kinerja yang diberikan organisasi menyebabkan semakin puas pegawai terhadap pekerjaannya saat ini.

### **Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil diatas Sig sebesar  $(0,000) < 0,05$ . Nilai t hitung sebesar  $(6,954)$ . Maka dapat disimpulkan berpengaruh secara langsung antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya, pembayaran yang diterima serta kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan kemampuan diri akan menunjukkan kinerja yang baik. Semakin sesuai posisi kerja dan pekerjaan yang diberikan, semakin baik dan tepat waktu pembayaran gaji dan tunjangan kinerja yang diterima pegawai, serta semakin luas kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan diri akan mampu meningkatkan kinerja pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat tertarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Saran**

1. Perusahaan Meningkatkan kinerja karyawan bisa melakukan berbagai cara untuk memberikan motivasi untuk karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan memiliki kreatif dan inisiatif dalam bekerja. Membantu para karyawannya agar bisa ber interakaktif kepada rekan kerja nya, menumbuhkan semangat kerja tim.
2. Penelitian selanjutnya untuk memperkaya atau memperkuat variabel – variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga bisa menjadi tambahan

referensi melalui menambah  
jurnal – jurnal.

*Kepuasan Kerja*. Skripsi.  
Universitaas Katolik Widya  
Mandala. Madiun

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Jundah Permatasari. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 25, No. 1.
- Fitrianto, R., & Yasmin, D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi. In *Jurnal Produktivitas* (Vol. 8). [www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp](http://www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp)
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu, Sp. 20017. *Manajemen Simber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, Sp. 20017. *Manajemen Simber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murti, Harry dan Srimulyani, Veronika Agustin. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pememdiiasi*
- Lusri Lidya, Siagian Hotlan. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya. Vol. 5, No. 1.
- R. Gunawan. (2016) *Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistic 19*. Jakarta: PT. Mitra Wacana Media.
- Simamora, Henry. 2006 *Manajemen Sumber Daya Manuasia*. STIE YKPN Yogyakarta