

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN VARIABEL MEDIASI KEPUASAN KERJA
PADA CV BAHTERA BARU DI JOMBANG

¹Ismiati Farida, ²Roy Wahyuningsih
¹ Pendidikan Ekonomi, STKIP PGRI Jombang, Indonesia
e-mail: ismiatijoe351@gmail.com, roystkipjb@gmail.com

ABSTRAK

Farida, Ismiati. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja pada CV Bahtera Baru di Jombang. Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang. Dosen Pembimbing : Dr. Roy Wahyuningsih, S.Pd., M.Pd.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerjakaryawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan, dan menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediasi kepuasan kerja. Responden sebanyak 30 karyawan tetap di CV BAHTERA BARU Kota Jombang. Analisis data menggunakan metode path analysis. Hasil menunjukkan ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, ada pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediasi kerja pada CV BAHTERA BARU di Jombang.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam usaha pencapaian tujuan, perusahaan sangat berperan penting dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia agar perusahaan dapat bekerja secara produktif, efektif dan efisien. Setiap perusahaan punya latar belakang yang berbeda dan permasalahan yang berbeda pula, tidak dapat dipungkiri bahwa permasalahan yang sering muncul pada perusahaan adalah masalah pada sumber daya manusia, karena itu setiap perusahaan harus selalu memerhatikan sumber daya manusianya agar dapat bekerja sama dalam suatu perusahaan.

Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Radig, Soegiri, Antoni (2006) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa terdapat 2 (dua) teknik memotivasi kerja karyawan yaitu: (1) Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. (2) Teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstra logis. Teknik ini dirumuskan dengan istilah "AIDDAS" yaitu *Attention* (perhatian), *Interest* (minat), *Desire* (hasrat), *Decision* (keputusan), *Action* (aksi atau tindakan), dan *Satisfaction* (kepuasan).

Menurut Gibson (2005) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku.

Penelitian yang dilakukan Pratama Mahyudin (2008) dengan penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Toko Buku Toga Mas Yogyakarta). Dari penelitiannya dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kepuasan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan di "Toga Mas" sehingga mampu mempertahankan perusahaan dan tetap eksis pada era persaingan yang ketat saat ini.

Menurut Jehanzeb et al (2012) dengan judul *impact of Rewards and Motivastion on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia* dari hasil penelitiannya mengemukakan bahwa rewards berpengaruh positif signifikan terhadap

motivasi, motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja, rewards berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1996) Sylvana (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966) dalam As'ad (2003) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler (2001) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Menurut teori kepuasan kerja, kepuasan kerja memediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja. Kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya.

Menurut Nitasari (2012), dari hasil penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. mengemukakan bahwa motivasi terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini mengartikan bahwa ketika dalam diri seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan tersebut dan adapula motivasi karyawan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja terlebih dahulu yang kemudian

dengan adanya kepuasan kerja yang timbul dari karyawan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga dapat dicapai dengan adanya motivasi yang baik dalam diri karyawan.

Menurut Rahmawati (2016) yang berjudul motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai *variable intervening* (studi empiris pada kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar) dengan hasil kepuasan kerja tidak memediasi hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.

Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017). Dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Dengan hasil kepuasan kerja berperan positif sebagai *variable mediasi* antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut Byars dan Rue (2006) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Menurut Soeprihanto (2006) ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, kejujuran, kedisiplinan, kerja sama dan kepemimpinan. Menurut Bangun (2012), kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Menurut Mangkunegara (2013), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut teori kinerja, kinerja di pengaruhi oleh motivasi kerja. Kinerja merupakan penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya. Ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu: prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, kerja sama. Kinerja mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kiruja dan Elegwa (2013) dengan judul *Effect Of Motivation On Employees Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya* menyatakan bahwa motivasi karyawan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dilakukan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Selain itu juga hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nguyen et al (2013) dengan judul *effect of motivation on employees performance at petrovietnam nghe a contruction joint stock corporation*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja gaji dan promosi merupakan faktor yang paling memotivasi karyawan.

CV Bahtera Baru merupakan perusahaan Komanditier yang bergerak dibidang perlengkapan olahraga, khususnya perlengkapan untuk bermain bulu tangkis. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan persekutuan yang didirikan berdasarkan rasa saling percaya, CV Bahtera Baru berdiri pada tanggal 01 Januari 2017,

berdirinya perusahaan ini karena melihat banyaknya permintaan dari pasar untuk membuat bola *sathe coock* sehingga tim berpikir ingin mendatangkan bahan baku bulu impor, ada 5 merk yang sudah diproduksi oleh CV ini yaitu merk Damaz, Mido, Sexson, Gaja, Mada.

Permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan ini ialah jika atasan tidak memberikan motivasi kepada karyawan, karyawan akan bekerja dengan seenaknya sendiri, karena jam kerja mereka dimulai pada pukul 07.00- 16.00 maka mereka harus bisa datang tepat waktu, apabila mereka datang terlambat secara otomatis hasil produksi yang akan mereka dapat nanti juga akan berkurang dan hal ini bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan, perusahaan mentarget untuk setiap karyawan agar sehari bisa menghasilkan 7-8 kg, kinerja karyawan di perusahaan ini dinilai langsung oleh atasan dengan 4 bagian pekerjaan yaitu, bagian produksi 24 orang. Juru timbang 2 orang, admin gudang 2 orang, administrasi keuangan 2 orang, jadi total seluruh karyawan di CV Bahtera Baru di Jombang berjumlah 30 orang. apabila mereka bisa bekerja dengan melebihi target yang sudah atasan berikan maka mereka bisa mendapatkan bonus dari atasan, hal ini merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan agar setiap individu termotivasi untuk memproduksi barang sesuai dengan target yang di inginkan perusahaan.

Berdasarkan teori dan permasalahan yang terdapat di CV Bahtera Baru maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIASI KEPUASAAN KERJA PADA CV BAHTERA BARU DI JOMBANG”.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatory karena bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Penelitian ini juga tergolong penelitian kuantitatif Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapat gambaran secara menyeluruh dan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja Pada Cv Bahtera Baru Di Jombang. Adapun teknik peng-umpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: anket, Subyek penelitian adalah pihak-pihak yang ber-peran sebagai responden (sumber informasi) dalam penelitian. Subyek dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV Bahtera Baru di Jombang, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (Path Analysis).

HASIL

Analisis Jalur

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y), secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening.

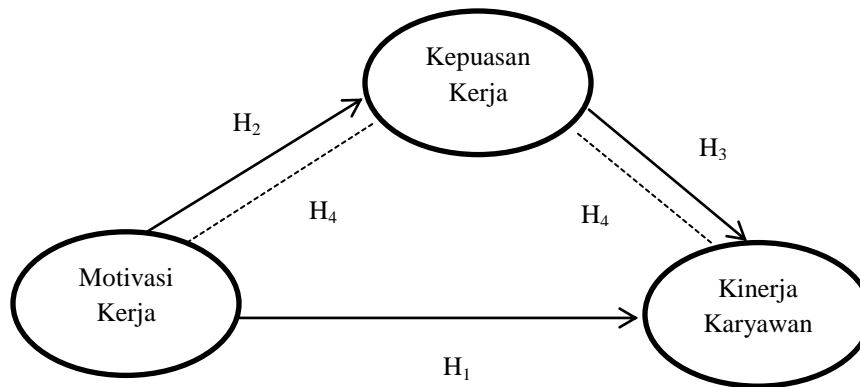
Perhitungan *statistic* dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat bantu dengan program computer SPSS for windows versi 20. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS diperoleh dua persamaan yaitu :

Persamaan pertama: $Z = F(X)$ persamaan kedua : $Y = F(X)$ persamaan diatas terdiri atas dua pengaruh yaitu persamaan pertama untuk menguji pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja dengan menggunakan persamaan yang ada diatas, sedangkan persamaan kedua untuk menguji pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja, dari dua persamaan diatas yang menguji tentang pengaruh langsung dan tidak langsung diperoleh dua persamaan yaitu:

Persamaan : $Z = 14.786 + 0,758 = (1)$

Persamaan : $Y = 8.146 + 0,338X + 0,547 Z (2)$

Dengan persamaan diatas diperoleh model analisis jalur sebagai berikut:



Berdasarkan gambar dapat diketahui dua persamaan analisis jalur yang menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Diperoleh dari variabel sebagai berikut.

Persamaan : $Z = f(X)$

Persamaan pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan tentang hipotesis mengenai pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Model		Coefficientsa			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.786	3.014		4.905	.000
	MOTIVASIKERJA(X)	.539	.088	.758	6.155	.000

Berdasarkan tabel dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kepuasan kerja yaitu:

$Z = 14.786 + 0,758 = (1)$

Dari tabel diatas dapat diperoleh standardized coefficient sebesar 0,758 yang merupakan nilai path atau jalur. Berdasarkan nilai jalur yang diperoleh dapat diketahui pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 75,8% tandanya adalah positif karena motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya apabila motivasi pada CV Bahtera Baru di Jombang dinaikkan atau

mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja pada CV Bahtera Baru akan mengalami peningkatan sebesar 0,758 kali.

Jadi apabila motivasi mengalami peningkatan otomatis kepuasan kerja juga mengalami peningkatan. Koefisien determinasi (r^2) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (r^2) dilihat dari besarnya nilai *R square* (r^2) adalah sebesar 0,575 atau 57,5% Dari hasil tersebut dapat menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 57,5% sedangkan sisanya 42,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu langsung antara variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam tabel dapat diketahui uji t terhadap variabel motivasi (X) didapatkan t hitung sebesar 6.155 Dengan signifikansi t sebesar 0,000 .karena t hitung > t tabel diperoleh nilai sebesar 6.155 .>1.697 atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,000<0,05). Dari hasil tersebut maka secara parsial variabel motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Persamaan : $Y = f(X,Z)$

Persamaan kedua digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Coefficientsa						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.146	4.566		1.784	.086
	MOTIVASIKERJA(X)	.308	.149	.338	2.067	.048
	KEPUASANKERJA(Z)	.702	.210	.547	3.346	.002

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh dari variabel kinerja yaitu sebagai berikut:

$$Y = 8.146 + 0,338X + 0,547 Z (2)$$

Koefisien regresi variabel motivasi dan kepuasan kerja mempunyai arahan yang positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel X dan Z dinaikkan satu satuan, maka motivasi dan kepuasan kerja di CV Bahtera Baru di Jombang akan meningkat 0,338.(X) dan 0,547.(Z). koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* pada tabel diatas. Nilai besarnya *R square* (R^2) pada tabel adalah 0,693 atau 69,3 % Menunjukkan bahwa kemampuan variabel *independen* yaitu motivasi (X) dan kepuasan kerja (Z) terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja (Y) sebesar 69,3% sedangkan sisanya sebesar 30,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil perhitungan didapatkan F hitung sebesar 31.346 (signifikansi $F = 0,000$). Jadi $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ (30,533 $>$ 3,32 atau $\text{sig } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$)). Berdasarkan hasil tersebut artinya bahwa motivasi (X) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dalam hal ini hubungannya searah (positif) yang berarti bahwa jika variabel motivasi dan kepuasan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara langsung antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada tabel dapat diketahui uji t terhadap variabel motivasi (X) didapatkan t hitung sebesar 6.155 dengan signifikansi $t < 0,000$, karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ diperoleh nilai sebesar 6.155 $>$ 1.697 atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z).

Uji t terhadap variabel kepuasan kerja (Z) didapatkan t hitung sebesar 3.346 dengan signifikansi $t < 0,02$ lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 5\%$) maka secara parsial variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Hipotesis 1 menyatakan bahwa motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dari tabel di atas dapat diperoleh standardized coefficient sebesar 0,758 yang merupakan nilai path atau jalur. Berdasarkan nilai jalur yang diperoleh dapat diketahui pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 75,8% tandanya adalah positif karena motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, artinya apabila motivasi pada CV Bahtera Baru di Jombang dinaikkan atau mengalami kenaikan satu satuan, maka kepuasan kerja pada CV Bahtera Baru akan mengalami peningkatan sebesar 0,758 kali.

Dalam tabel dapat diketahui uji t terhadap variabel motivasi (X) didapatkan t hitung sebesar 6.155 Dengan signifikansi t sebesar 0,000, karena $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ diperoleh nilai sebesar 6.155 $>$ 1.697 atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut maka secara parsial variabel motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin baik kepuasan kerja. Penelitian ini mendukung pernyataan (Handoko, 2001) menyatakan hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja merupakan motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Rivai (2008) menyatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Koesmono (2005), Rivai dan sagala (2011), Fernet et al (2012), Luthans (2009), Mangkunegara (2006), Robbins (1991).

Hipotesis 2 Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t terhadap variabel motivasi kerja (X) didapatkan t hitung sebesar 6.155 dengan signifikansi $t < 0,000$ lebih

kecil dari 0,05 ($0,000 < 5\%$) maka secara parsial variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Penelitian ini juga mendukung teori Yousat et al (2015) menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik dan intrinsik dapat memaksimalkan kinerja dan menurut Zameer et al (2014) penilaian kinerja dan perubahan perilaku individu dalam organisasi secara sistematis yang terbentuk karena adanya dorongan motivasi serta menurut Ali et al. (2012) bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh paling besar pada proses kerja karyawan. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Masrukin (2006); Budi Cahyono dan Suharto (2005); Waridin (2006); Ali *et al* (2012), Priansa (2004), Zainul (2002), Wilson (2012), Prawirosentono (2008), Cravens et al (2012).

Hipotesis

3

menyatakan

bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t terhadap variabel kepuasan kerja (Z) didapatkan t hitung sebesar 3.346 dengan signifikansi t 0,02 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 5\%$) maka secara parsial variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Penelitian ini juga mendukung teori Robbins (2006) kepuasan kerja adalah cara pekerja merasakan mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan meliputi: upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja serta kesempatan untuk maju. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khan *et al* (2011) Kiruja dan Elegwa (2013), Javed *et al* (2014) dan Tentama (2015).

Hipotesis 4 menyatakan bahwa Hubungan Antara Variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dari hasil perhitungan didapatkan F hitung sebesar 31.346 (signifikansi $F = 0,000$). Jadi F hitung $> F$ tabel ($30,533 > 3,32$ atau sig $F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$)). Berdasarkan hasil tersebut artinya bahwa motivasi (X) dan kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dalam hal ini hubungannya searah (positif) yang berarti bahwa jika variabel motivasi dan kepuasan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dari hasil penelitian Dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi kinerjanya meningkat sehingga kepuasan kerjanya juga meningkat. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Nitasari (2012), Motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan terbukti dapat mempengaruhi kinerjanya, motivasi mempengaruhi kinerja melalui berbagai mekanisme termasuk didalamnya melalui mekanisme mediasi. Kepuasan kerja telah terbukti memiliki peran mediasi dalam hubungan antara motivasi terhadap kinerja. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Luthans (2009), Mangkunegara (2006), Robbins (1991).

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikaitkan dengan kajian teori yang ada maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: Ada Pengaruh Motivasi Kerjater hadap Kepuasan Kerja Karyawan, Ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,Ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediasi Kepuasan Kerja

Saran

Setelah mengetahui kesimpulan dari motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan CV Bahtera Baru di Jombang yang dimediasi oleh kepuasan kerja maka dalam hal ini dapat diberikan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Bagi praktisi bahwa: a) Temuan penelitian motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, berimplikasi pemimpin CV Bahtera Baru kota jombang untuk mempertahankan dan terus meningkatkan motivasi pada pegawainya seperti pemenuhan kebutuhan dan keinginan yang sesuai harapan, fasilitas kerja terpenuhi, hubungan baik dengan rekan sekerja, serta keamanan di lingkungan kerja dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi dari sebelumnya. b) Temuan penelitian kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai berimplikasi pimpinan CV Bahtera Baru Kota Jombang untuk mempertahankan dan terus berusaha meningkatkan pemberian faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja seperti gaji dan tunjangan sesuai dengan tingkat pendidikan dan masa kerja, pemberian reward atasprestasi, hubungan baik dengan rekan sekerja, beban kerja sesuai kemampuan sebagai usaha menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik dari pada sebelumnya. c) Temuan penelitian motivasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berimplikasi pimpinan CV Bahtera Baru Kota Jombang untuk mempertimbangkan penciptaan faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja yang sesuai dengan faktor-faktor pembentuk motivasi untuk menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.
2. Bagi penelitian Selanjutnya: 1) Peneliti yang ingin meneliti tentang motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebaiknya mempertimbangkan beberapa variable bebas yang belum tercakup seluruhnya dalam penelitian ini (misalnya: budaya organisasi (Koesmono, 2005), kepemimpinan (Brahmasari, 2008)). 2) Penelitian selanjutnya memperluas populasi pada banyak organisasi yang berbeda dalam satu industri untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.

DaftarRujukan

- Abdilah, R. H., & Djastuti, I. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Indrawati, A. D. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar*. Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan.
- Khoir, A. N. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Sains dan Teknologi Akselerator Badan Tenaga Nuklir Nasional (PSTA BATAN) Yogyakarta*. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1, 5(6), 614-622.
- Rizki Noviawati, Dian. (2016). *Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Divisi Finance dan Human Resources PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya)*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 4(3).
- Sehfudin, A., & Mas'ud, F. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado)*. Jurnal Acta Diurna, 3(4).
- Yane, N. E. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan, Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompensasi sebagai Variabel Pemoderasi pada Perum DAMsRI di Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, Universitas Lampung).