



Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT INKOASKU Jawa Barat

Rahmawati Riantisari, Anna Partina✉

MM Universitas Teknologi Yogyakarta, Yogyakarta

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yayasan Keluarga Pahlawan Negara, Yogyakarta

e-mail: grace.annaone60@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to analyze the performance of employees in the production department at PT. INKOASKU, Karawang, West Java. This study analyzes the effect of motivation on employee performance. This study using the variable job satisfaction as an intervening variable. The population in this study are 80 production employees of PT INKOASKU Karawang, West Java. The sampling technique used is the model non- probability sampling by census method. This study uses a questionnaire data collection method that is distributed to all employees of the production section, amounting to 80 people. The result was that 68 questioners were filled by the productions employees of PT INKOASKU Karawang, West Java, the respondent rate was 85%. The analytical tool used is Hierarchical Regression Analysis. The result is that work motivation does not affect employee performance, work motivation has a significant positive effect on employee performance, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance and job satisfaction acts as a mediating variable between work motivation and employee performance.

Keywords: *Work motivation, job satisfaction, employee performance, hierarchical regression analysis*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja karyawan bagian produksi di PT INKOASKU, Karawang, Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja untuk menganalisis kinerja karyawan. Di dalam penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT INKOASKU Karawang, Jawa Barat yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah model *non probability sampling* dengan metode sensus. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan bagian produksi yang berjumlah 80 orang. Hasilnya 68 kuesioner diisi oleh karyawan bagian produksi PT INKOASKU, Karawang, Jawa Barat, sehingga *respon rate* dalam penelitian ini adalah 85%. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berjenjang (*Hierarchical Regression Analysis*). Hasilnya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, analisis regresi berjenjang

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Hamali, 2016). Oleh sebab itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi.

Menurut Kaswan (2012) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar mereka memberi kontribusi terhadap organisasi. Semakin besar karyawan memberikan kontribusi terhadap organisasi, semakin besar pula kinerja yang dihasilkan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, sehingga perlu adanya upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Menurut Sutrisno (2009) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Selain kepuasan kerja ada faktor lain yaitu motivasi kerja. Menurut Maslow (1943), untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajer harus memberikan motivasi dengan cara memenuhi kebutuhan

karyawan diantaranya, kebutuhan aktualisasi (kebutuhan untuk berkembang, untuk mewujudkan potensi diri), kebutuhan sosial (memberikan perhatian, perasaan bersatu, dan kontak dengan manusia lainnya), kebutuhan keamanan (bebas dari ketakutan dan ancaman), dan kebutuhan fisiologis (menyediakan gaji, makan, minum dan tempat tinggal).

Penelitian mengenai kinerja karyawan yang dilakukan oleh Agusta (2013) dengan judul Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV HARAGON SURABAYA yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2015) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* menyatakan bahwa pertama, kompensasi mempunyai pengaruh yang lemah secara langsung pada kinerja karyawan. Kedua, motivasi mempunyai pengaruh lemah secara langsung pada kinerja karyawan. Ketiga, kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Keempat, kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan variabel kepuasan kerja untuk memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya masalah motivasi kerja dan kepuasan kerja bagi organisasi dan juga ditemukan *gap* dari penelitian sebelumnya, di mana terdapat

hasil yang berbeda terkait dengan hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis.

1. Pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
2. Pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,
3. Pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan
4. Peran kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Produksi PT INKOASKU, Karawang, Jawa Barat.

Motivasi

Menurut Hamali (2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Hamali (2016) prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu:

1. Prinsip Partisipasi. Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi. Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan. Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang. Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan

untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberi Perhatian. Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Menurut Maslow (1943), indikator motivasi kerja karyawan adalah:

1. Kebutuhan Fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Kepuasan Kerja

Menurut Hamali (2016) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil

dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut Mangkunegara (2016), kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat kehadiran (absensi) kerja, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1. *Turnover*. Kepuasan kerja lebih tinggi maka *turnover* pegawai rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi.
2. Tingkat ketidakhadiran (absen) kerja. Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.
3. Umur. Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relatif muda.
4. Tingkat pekerjaan. Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran organisasi. Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Menurut Edison dkk. (2016), indikator untuk mengukur kepuasan kerja adalah:

1. Kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi dan terbuka,

merupakan faktor yang menyenangkan dan memberi kepuasan tersendiri bagi karyawan atau anggotanya.

2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi. Kompetensi memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Sebab pada umumnya, orang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut. Jika keahliannya rendah, dapat timbul rasa rendah diri dan ketidakpuasan.
3. Kebijakan manajemen. Kebijakan manajemen dapat memengaruhi puas dan tidak puasnya karyawan. Hal ini wajar karena setiap kebijakan tidak sepenuhnya akan diterima karyawan, meskipun kebijakan itu baik. Tetapi kebijakan yang bersifat diskriminasi dan menunjukkan keberpihakan kepada orang-orang tertentu akan menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan yang nyata.
4. Kompensasi. Kompensasi merupakan faktor dominan, di mana kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.
5. Penghargaan. Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan atau pekerja. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.
6. Suasana lingkungan. Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan atau anggota dalam melaksanakan pekerjaannya, tentunya dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Edison, dkk (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hamali (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Faktor internal karyawan. Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor internal organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen, dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan misalnya budaya masyarakat.

Menurut Edison dkk. (2016), indikator untuk mengukur kinerja adalah target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. Sedangkan menurut Bangun (2012), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan untuk subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT INKOASKU Karawang, Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT INKOASKU Karawang, Jawa Barat yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah model non probability sampling dengan metode sensus. Menurut Wiyono (2011), dikatakan metode sensus apabila semua populasi digunakan untuk data penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT INKOASKU Karawang, Jawa Barat yang berjumlah 80 orang.

Metode Analisis

Menurut (Wiyono, 2011), uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Sedangkan reliabilitas mengacu pada instrumen yang reliabel, yaitu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, meskipun waktu dan tempatnya berbeda akan memperoleh hasil yang sama (Wiyono, 2011).

Uji asumsi dasar dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat dinyatakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi dasar yang dilakukan adalah uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan berdistribusi normal jika

signifikansi lebih besar dari 0,05 (Wiyono, 2011).

Menurut Wiyono (2011), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas. Menurut Santoso (2001), jika VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan dengan variabel bebas lainnya.

Menurut Wiyono (2011) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan pada model regresi.

Hierarchical Regression Analysis

Alat analisis yang digunakan ini adalah regresi berjenjang (*Hierarchical Regression Analysis*). Analisis regresi berjenjang merupakan metode statistik untuk menguji hipotesis di mana terdapat *mediating effect* pada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen lainnya (Hair dkk., 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kriteria pengujian validitas adalah jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan valid. Dengan tingkat signifikan 5%, uji dua arah, dan jumlah data (n) = 68, diperoleh r tabel sebesar 0,235. Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut dinyatakan valid

atau layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja	0,525	0,235	Valid
	0,472	0,235	Valid
Kepuasan Kerja	0,569	0,235	Valid
	0,610	0,235	Valid
Kinerja karyawan	0,684	0,235	Valid
	0,618	0,235	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 20

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua item pertanyaan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari r tabel (0,235). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai item pertanyaan variabel pada penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	R tabel	Cronbach's Alpha
Motivasi Kerja	0.235	0,929
Kepuasan Kerja	0.235	0.864
Kinerja Karyawan	0.235	0.850

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 20

Uji normalitas yang akan digunakan adalah uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov Z adalah 0,889 dan Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,407. Nilai ini menunjukkan bahwa hasil pengujian lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan nilai residual terdistribusi secara normal.

Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinieritas. Model pengujian yang digunakan yaitu dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Menurut Santoso (2001), jika VIF lebih besar dari 5, maka

variabel tersebut mempunyai persoalan dengan variabel bebas lainnya. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa nilai *variance inflation factor* (VIF), variabel motivasi kerja (X_1) = 1,003, dan kepuasan kerja (X_2) = 1,003. Kedua variabel tersebut mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 5 sehingga dapat disimpulkan bahwa antarvariabel independen tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Menurut Wiyono (2011), uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk pengamatan pada model regresi. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

1. H_0 diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, yang berarti tidak terdapat heteroskedastisitas.
2. H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ yang berarti terdapat heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa t hitung variabel motivasi kerja sebesar $-0,327$, variabel kepuasan kerja sebesar $-0,516$. Sedangkan t tabel dengan $df = n-2$ atau $68-2$ adalah $1,6683$ dengan ketentuan $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka didapatkan hasil motivasi kerja $-1,6683 \leq -0,327 \leq 1,6683$, untuk variabel kepuasan kerja $-1,6683 \leq -0,516 \leq 1,6683$. Kesimpulannya adalah tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pertama menggunakan analisis regresi sederhana antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = 3,556 + 0,115 X_1 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan, konstanta sebesar 3,556 artinya jika tidak ada variabel motivasi kerja maka, kinerja karyawan sebesar 3,556. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,115 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja, maka akan menaikkan kinerja sebesar 0,115. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, tidak berpengaruh signifikan ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,115 dengan nilai signifikan $0,114 > 0,05$.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis kedua menggunakan analisis regresi sederhana antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = 2,613 + 0,263 X_1 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan konstanta sebesar 2,613 artinya jika tidak ada variabel motivasi kerja maka kepuasan kerja sebesar 2,613. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,263 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja, maka menaikkan kepuasan kerja sebesar 0,263. Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,263 dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis ketiga (H_3) menggunakan analisis regresi sederhana antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,176 + 0,214 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 3,176 artinya jika tidak ada kepuasan kerja maka kinerja karyawan sebesar 3,176. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,214 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,214. Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan ditunjukkan dari nilai koefisien regresi sebesar 0,214 dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$.

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemeditasi

Pengujian hipotesis keempat (H4) menggunakan *Hierarchical Regression Analysis* (analisis regresi berjenjang). Dalam analisis regresi berjenjang terdapat pola hubungan yaitu efek utama (*main effect*), efek interaksi dua variabel (*two ways interaction effect*), dan efek interaksi tiga variabel (*three ways interactin effect*) persamaan dasar pada analisis ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + (\beta_3 X_1 + X_2) + e$$

Keterangan:

- α = Konstanta
- $\beta_1 X_1$ = *Linear effect* dari X_1
- $\beta_2 X_2$ = *Linear effect* dari X_2
- $\beta_3 X_1 + X_2$ = *Mediating effect* dari X_1 dan X_2

Sehingga persamaan dalam penelitian ini adalah:

$$M - KK = Y_1 : \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$M - KP = Y_1 : \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$KP - KK = Y_1 : \alpha + \beta_2 X_2 + e$$

Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* Motivasi dan Kepuasan Kerja

$$KK = \alpha + \beta_3 (M + KP) + e$$

Keterangan:

M = Motivasi

KP = Kepuasan Kerja

KK = Kinerja Karyawan

Tahap pertama, analisis regresi untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,037, *Adjusted R²* sebesar 0,023, dan nilai F sebesar 2,560. Artinya variabel motivasi kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 0,037, dengan tingkat signifikan sebesar 0,114 yang artinya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan $0,114 > 0,05$.

Tahap kedua, analisis regresi dengan menambahkan interaksi antara motivasi kerja ditambah kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,182, *Adjusted R²* sebesar 0,170 dan nilai F sebesar 14,724 dengan tingkat signifikan 0,000 yang artinya terdapat ΔR^2 sebesar 0,145. Berarti setelah dilakukan penambahan interaksi antar variabel terdapat tambahan R^2 , yang berarti hasil interaksi memberikan tambahan penjelasan terhadap hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor pendorong karyawan untuk bekerja secara produktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung implikasi bahwa kedepannya pihak perusahaan harus mampu menganalisis motivasi apa saja yang mampu membangkitkan motivasi kerja karyawan

bagian produksi. Baik itu motivasi yang bersifat finansial maupun motivasi non finansial. Hasil penelitian juga menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga mengimplikasikan bahwa motivasi kerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, maka akan menimbulkan rasa kepuasan untuk karyawan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaan maupun di lingkungan sekitar karyawan tersebut bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengimplikasikan bahwa pihak perusahaan harus mampu menciptakan rasa kepuasan untuk karyawan dalam pekerjaannya. Misalnya pekerjaan tersebut sesuai dengan keahliannya, merasa dihargai dengan pekerjaannya tersebut, pemberian motivasi, kebijakan manajemen (misalnya dalam sistem kompensasi, bonus, penggajian, promosi maupun mutasi). Tujuan karyawan dan tujuan perusahaan yang harus selaras dan lingkungannya seperti hubungan karyawan dengan atasan, bawahan, rekan kerja, serta keamanan, dan keselamatan karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran keberhasilan dari suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mengimplikasikan bahwa pihak perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Sistem penilaian kinerja yang berdasarkan pada sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja ini diharapkan mampu mengukur bagaimana kinerja dari setiap karyawan, sehingga dapat diketahui apakah ada penurunan ataupun peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat akan berdampak sistem *reward* yang akan diberikan. Kinerja karyawan yang menurun maka dievaluasi apa yang menyebabkan penurunan kemudian ditentukan alternatif tindakan untuk

peningkatan kinerja karyawan, misalnya pelatihan dan pengembangan, *coaching* dan lain-lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi pada karyawan bagian produksi PT INKOASKU Karawang, Jawa Barat maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT INKOASKU Karawang, Jawa Barat sehingga H_1 dalam penelitian ini ditolak. Artinya tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT INKOASKU Karawang, Jawa Barat.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT INKOASKU Karawang, Jawa Barat sehingga H_2 didukung dalam penelitian ini. Hal ini mengidentifikasi bahwa peningkatan motivasi kerja mengakibatkan kepuasan kerja meningkat. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja kepuasan kerja juga semakin tinggi.
3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT INKOASKU Karawang, Jawa Barat sehingga H_3 didukung oleh penelitian ini. Artinya, kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong kinerja karyawan. Dengan kata lain kinerja akan meningkat jika karyawan tersebut mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

4. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT INKOASKU Karawang, Jawa Barat maka H_4 dalam penelitian ini diterima.

Bagi penelitian selanjutnya perlu untuk mengkaji variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada perusahaan lain. Hal tersebut, dikarenakan penelitian ini masih terbatas dilakukan pada bidang perusahaan manufaktur, dan menggunakan variabel lain sehingga perlu untuk menggeneralisasi hasil penelitian.

Bagi manajemen PT INKOASKU, Karawang, Jawa Barat harus lebih memperhatikan dalam hal pemberian motivasi terhadap karyawan, agar motivasi yang diberikan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Caranya adalah memahami kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri karyawan. Pada variabel kepuasan kerja, mengenai kepemimpinan, kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan, dan suasana lingkungan kerja perlu diperhatikan lagi supaya memberikan pengaruh yang lebih baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. L. (2009). *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall.

- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academy Publishing Service).
- Hanafi, M. M. (2011). *Manajemen*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Kaswan, M. M. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Pratama, D. (2015). Pengaruh kompensasi dan Motivasi pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Management Dynamic Conference [MADIC]*, 1(1).
- Santoso, S. (2001). *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang penelitian bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.