

# **MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE**

## **MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Muh. Natsir**

**Sari citra wulandari**

Email: mnatsirummgl@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Magelang

Jalan Tidar no 21 Magelang

### **ABSTRACT**

This study examined the effect of motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This sampling using purposive sampling method using the 50 respondents. Analysis tools used in this study is regression analysis. Based on the t-test is conducted and the results of linear regression analysis can be seen that a positive and significant effect of motivation on employee performance, motivation, positive and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction and a significant positive effect on employee performance. Based on the analysis of the test is known that the intervening variable of job satisfaction mediates the effect of motivation on employee performance.

Keywords: *motivation, job satisfaction, employee performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sampling ini menggunakan metode purposive sampling dengan menggunakan 50 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis uji intervening diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

---

## PENDAHULUAN

---

Kinerja merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2001) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika kinerja sumber daya manusia bagus, maka tujuan visi dan misi organisasi juga akan bagus, begitu juga sebaliknya.

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. Hal ini terjadi apabila kepuasan kerja didukung dengan gaji yang diperoleh karyawan sesuai, kepuasan dengan peningkatan karier yang akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Gibson, et al. (2006:132) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Jadi lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain tetapi juga kepada diri sendiri.

Motivasi merupakan keinginan pada seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Ukas (2006) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kepuasan kerja adalah dorongan yang mendapatkan usaha untuk melakukan atau memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan disebut motivasi.

Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Malthis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.

Hubungan antara kinerja dengan kepuasan kerja menurut Lopez (dalam Suharto dan Budhi Cahyono, 2005) mempunyai tingkat signifikansi tinggi.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kabupaten Magelang”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei, yang dimaksud untuk memberikan penjelasan atau disebut sebagai *confirmatory research*. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dan populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok (Sugiyono, 2006:72).

### **Jenis data**

#### **a) Primer**

Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumber data untuk keperluan penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden, yang berisi tentang variabel yang diteliti, yaitu kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja.

#### **b) Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi.

Sampel adalah bagian dari jumlah anggota populasi yang memiliki karakteristik tertentu dari populasi yang akan diteliti tersebut (Sugiyono, 2010 : 73). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Artinya, bahwa sampel yang dipilih dilandasi oleh pertimbangan tertentu. Berkaitan dengan hal tersebut, karakteristik yang digunakan adalah telah memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, karena karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan lebih mengetahui keadaan sumber daya manusia dalam organisasi dan lebih merespon terhadap penelitian.

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **a. Kinerja Karyawan**

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan mengacu pada pedoman yang telah ditetapkan. Ukuran kinerja seorang pegawai diambil dari penelitian Kalbers dan Fogarti (2001) yang dikembangkan oleh Rivai (2003) adalah (1) Pencapaian target, (2) Tepat waktu dalam penyelesaian tugas, (3) Kualitas pekerjaan yang baik (4) Intensif bekerja dan (5) Pencapaian program kerja. Responden diminta untuk menanggapi pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menggunakan 5 poin skala likert.

#### **b. Motivasi**

Motivasi kerja merupakan kemauan menggunakan usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemauan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Indikator

motivasi antara lain (1) Kemauan untuk bekerja keras mencapai prestasi, (2) Membina hubungan rekan kerja secara harmonis, (3) Bekerja sebagai sarana aktualisasi diri, (4) Peluang pengembangan diri dan (5) Harapan masa depan yang lebih baik. Responden diminta untuk menanggapi pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menggunakan 5 poin skala likert.

### c. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja yang dimaksudkan adalah persepsi rasa yang ada pada diri karyawan tentang berbagai dimensi dalam kepuasan kerja yang kemudian dikembangkan menjadi instrument pengukur variabel kepuasan yang meliputi 1) Kepuasan dengan gaji, 2) Kepuasan dengan peningkatan karier, 3) Kepuasan dengan rekan kerja, 4) Kepuasan dengan atasan dan 5) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Responden diminta untuk menanggapi pertanyaan-pertanyaan tersebut dengan menggunakan 5 poin skala likert.

## **Uji Validitas dan Realiabilitas**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel dan  $\alpha$  0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2006).

### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2005). Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Analisis reliabilitas dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, Nunnally dalam Ghozali (2006).

## **Metode Analisis Data**

### **1. Moderated Regression Analysis (MRA)**

*Moderated Regression Analisis* (MRA) yang sering juga disebut uji interaksi, merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana persamaan regresinya mengandung unsur interaksi. Kerangka kerja dalam penelitian ini adalah persamaan regresi yang menentukan secara tepat tipe efek mediasi yang terjadi (Hair-Jr., Joseph F. *et al*, 1998; Ghozali, 2006):

$$(1) \quad X_2 = \alpha + \beta_1 X_1$$

$$(2) \quad Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

*Keterangan :*

Y = Kinerja karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan kerja

$\beta_{1-2}$  = Koefisien Regresi

### **2. Uji Model**

#### **a) Uji F (Uji Simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2006).

$H_0 = 0$  tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

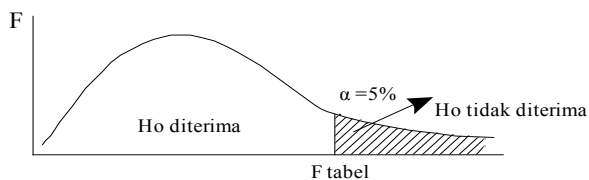
$H_0 \neq 0$  terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika  $P$  value > 0,05 maka  $H_a$  ditolak berarti keseluruhan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Jika P value < 0,05 maka Ha diterima berarti keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria Pengujiannya dengan membandingkan t hitung dengan t tabel:

1. Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti ada pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.
2. Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak, berarti tidak ada pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.



**Gambar 1**  
**Uji F**

**b) Uji R<sup>2</sup> (Uji Koefisien Determinasi)**

Menurut Ghozali (2006), Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara semua variabel dependen (X) secara bersama-sama terhadap variabel independen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai koefisien adjusted R<sup>2</sup> mendekati 0, menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yang dipilih tidak dapat menerangkan variabel terikat (Y) yang bersangkutan. Sebaliknya bila nilai adjusted R<sup>2</sup> mendekati 1, menunjukkan bahwa variabel dependen (X) yang digunakan dalam penelitian ini telah dapat menerangkan variabel terikat (Y)

secara hampir sempurna. Adjusted R<sup>2</sup> juga dapat dihitung dengan rumus :

$$R^2 = \frac{(1 - R)n - 1}{(n - k - 1)}$$

**3. Uji T (Uji Parsial)**

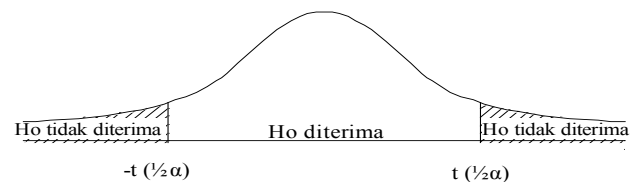
Analisis parsial atau Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan yang digunakan alpha (α) 5% atau 0,05. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi alpha. Jika p value > 0,05 tidak signifikan, maka Ha ditolak atau Ho diterima. Jika p value < 0,05 signifikan, maka Ha diterima atau Ho ditolak (Ghozali, 2006). Hipotesis uji t adalah sebagai berikut :

$H_0 = 0$  tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

$H_0 \neq 0$  terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

Apabila dengan membandingkan t hitung dan t tabel kriterianya:

- a. Jika t hitung > t tabel atau t hitung < -t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Jika t hitung < t tabel atau t hitung > -t tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak. Berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.



**Gambar 2**  
**Uji t**

## PEMBAHASAN DAN HASIL

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Nilai <i>Corrected Item Total Correlation</i>	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	1	0,885	Valid
	2	0,711	Valid
	3	0,723	Valid
	4	0,872	Valid
	5	0,565	Valid
Motivasi	6	0,696	Valid
	7	0,852	Valid
	8	0,685	Valid
	9	0,688	Valid
	10	0,646	Valid
Kepuasan Kerja	11	0,636	Valid
	12	0,886	Valid
	13	0,768	Valid
	14	0,884	Valid
	15	0,618	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan jumlah  $n$  sampel sebanyak 50 responden diperoleh nilai  $r$  tabel pada  $df = 48 (n - 2)$  sebesar 0,279. Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan kuesioner masing-masing variabel memiliki  $r$  hitung di atas  $r$  tabel sebesar 0,279, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pernyataan kuesioner valid.

#### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,805	Reliabel
Motivasi	0,761	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,823	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa data kuesioner dinyatakan reliabel.

### 1. Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis uji regresi pada penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat ditunjukkan pada tabel 3 yaitu :

**Tabel 3**  
**Analisis Regresi Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Variabel Bebas	Variabel Terikat					
	Kepuasan Kerja (X2)			Kinerja Karyawan (Y)		
	$\beta$	T	Sig (P)	$\beta$	t	Sig (P)
Motivasi (X1)				0,327	2,165	0,036
Kepuasan Kerja (X2)				0,434	3,347	0,002
R						0,707
R <sup>2</sup>						0,479
F						23,517
Motivasi (X1)	0,786	6,324	0,000			
R			0,674			
R <sup>2</sup>			0,443			
F			39,993			

Sumber data primer yang diolah

### Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan :

$$(1) X2 = \alpha + \beta1X1$$

$$(2) Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2$$

Dari hasil output SPSS 15.0 di bawah ini untuk persamaan regresi yang diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$(1) X2 = 4,330 + 0,786X1$$

Penjabaran dari persamaan tersebut adalah:

- a) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 4,330 artinya apabila variabel motivasi dianggap bernilai konstan maka nilai kepuasa kerja akan bertambah.

- b) Nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,786, artinya terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja karena semakin tinggi motivasi maka kepuasan kerja semakin meningkat.

$$(2) \quad Y = 5,341 + 0,327X_1 + 0,434X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan seperti dibawah ini:

- a) Nilai konstanta sebesar 5,314 artinya apabila variabel motivasi dan kepuasan kerja dianggap bernilai konstan maka kinerja karyawan akan bertambah atau meningkat.
- b) Nilai koefisien regresi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,327 artinya terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan karena semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
- c) Nilai koefisien regresi ( $\beta_2$ ) sebesar 0,434 artinya terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan karena semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

### Uji F (Simultan)

Hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 3 diperoleh nilai F hitung sebesar 23,517. Pada  $df_1 = k$  ( $df_1 = 2$ ) dan  $df_2 = n-k-1$  ( $df_2 = 50-2-1=47$ ) diperoleh nilai F tabel sebesar 3,1951 (lampiran 7). Berdasarkan hasil perbandingan dapat diketahui bahwa F hitung  $23,517 > F$  tabel 3,1951, maka  $H_a$  diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang di ajukan terbukti kebenarannya.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent yang dapat dijelaskan oleh fungsi regresi dalam mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi

linear berganda pada tabel 3 diperoleh *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,479. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan yaitu sebesar 47,9 %.

### Uji t (Parsial)

#### 1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji regresi pada tabel 3 diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 2,165 dan jumlah  $N = 47$  pada uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 5% menjadi 0,025 diperoleh nilai t tabel sebesar 2,165. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu  $2,165 > 2,012$ . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

#### 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil perhitungan uji regresi pada tabel 3 diperoleh nilai t hitung variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 6,324 dan jumlah  $N = 47$  pada uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 5% menjadi 0,025 diperoleh nilai t tabel sebesar 6,324. Hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu  $6,324 > 2,012$ . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.

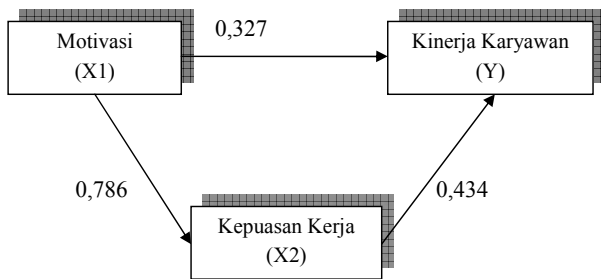
#### 3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji regresi pada tabel 3 diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi terhadap kepuasan kerja sebesar 3,347 dan jumlah  $N = 47$  pada uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 5% menjadi 0,025 diperoleh nilai t tabel sebesar 3,347. Hasil

analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak karena nilai  $t$  hitung lebih besar daripada  $t$  tabel yaitu  $3,347 > 2,012$ . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### Uji Intervening / Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan pada gambar berikut ini :



**Gambar 5**  
**Hasil Model Penelitian**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi dapat berpengaruh langsung ke kinerja karyawan dan dapat juga tidak berpengaruh langsung yaitu dari motivasi ke kepuasan kerja (sebagai intervening) lalu ke kinerja karyawan. Besarnya pengaruh langsung adalah 0,327 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $(0,786) \times (0,434) = 0,341$  atau total pengaruh motivasi ke kinerja karyawan  $0,327 + (0,786 \times 0,434) = 0,668$

Berdasarkan perbandingan antara besar pengaruh tidak langsung (intervening) dan pengaruh langsung, dapat diketahui bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung yaitu  $0,341 > 0,327$ . Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara langsung.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005). Apabila motivasi didukung dengan adanya harapan masa depan yang lebih baik, adanya peluang dalam pengembangan diri maka dengan begitu akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Hal ini didasarkan pada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi motivasi seperti yang dikemukakan oleh Maslow yaitu dengan aspek kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nitasari (2012). Apabila motivasi didukung dengan adanya harapan masa depan yang lebih baik, adanya peluang dalam pengembangan diri maka dengan begitu akan tercapai kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini didasarkan pada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi motivasi seperti yang dikemukakan oleh Maslow yaitu dengan aspek kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Octaviana (2011). Apabila kepuasan kerja didukung dengan adanya gaji yang diperoleh karyawan sesuai maka akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi motivasi seperti yang dikemukakan oleh Gilmer 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.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nitasari (2012). Ketika motivasi tinggi akan mendorong untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini terjadi apabila motivasi didukung dengan adanya harapan masa depan yang lebih baik, adanya peluang dalam pengembangan diri maka dengan begitu akan tercapai kepuasan kerja yang tinggi. Sedangkan, ketika kepuasan kerja tinggi akan mendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi apabila kepuasan kerja didukung dengan gaji yang diperoleh karyawan sesuai, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan peningkatan karier yang akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan variabel penentu dalam mencapai kinerja karyawan.

---

### **DAFTAR PUSTAKA**

---

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT remaja rosdakarya.
- Brahmasari Ida Ayu, 2005. *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Brahmasari, I. A. dan A. Suprayetno (2008), "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)" *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, No. 2: 124-135.
- Endah Winarti HS, dan Heru Susilo, 2011. Motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan strategi SDM sebagai variabel moderating. *Jurnal*.
- Eva Kris Diana Devi, 2009. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal*. Undip Semarang.
- Fuad Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organizational*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit :Undip Semarang.
- Gibson, J. L., J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly, Jr. dan R. Konopaske (2006), *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, Twelfth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin Inc.
- Hani Handoko, T, 2011, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Koesmono, H. Teman (2005), "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol.7, No. 2: 171-188.
- Listianto, Tony dan Bambang Setiaji, 2007. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta).

- Locke E.A., 1983, *The Nature and Causes of Job Satisfaction in Dunnette, M.D. (Ed), Hand Book Of Industrial Psychology*, New York : John Wiley & Sons.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad., 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta.
- Malayu Hasibuan, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiasmo, 2006. "Perwujudan Transparansi dan Akuntabilitas Publik Melalui Akuntansi Sektor Publik : Suatu Sarana Good Governance". *Jurnal Akuntansi Pemerintahan*. Vol 2 No. 1p. 1-17
- Moh As'ad. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Libery.
- Munandar Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Nur Octavia, 2011. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja karyawan pada PT Mirota Kampus di Yogyakarta. *Jurnal*, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".
- Rivai, Veithzal, 2003. *Bagaimana Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank*. Bank Negara Indonesia dan Bank Mandiri. Jakarta.
- Rizka Afrisalia Nitasari, 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. *Jurnal*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, S. P dan T. A. Judge (2008), *Perilaku Organisasi*, Edisi 12, Jilid 1 dan 2, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Suharto dan Budhi Cahyono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal*, Jawa Tengah.
- Sugiyono, 2006. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Penerbit Albeta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Temon Kosmono, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja karyawan pada Sub Sektor Industri pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal*, Universitas Kristen Petra.
- Tjahjono, B. N. dan T. Gunarsih (2008) "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah". *Jurnal Daya Saing*, Vol.8, No.2.
- Ukas, Maman, 2006. *Manajemen, Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung : Agnini.
- Winardi, J, 2002. *Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap Fakultas Ilmu Sosial Universitas Airlangga di Surabaya*. Surabaya : Program Pasca Sarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.