

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIA PADA PT BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL (BTPN) CABANG JAMBI**

**Bayu Aditiya Kesuma**

Program Studi Magister Manajemen FEB Universitas Jambi  
bayuaditiyakesuma@yahoo.com

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) Pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; (3) Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (4) Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN). Populasi adalah 105 karyawan tetap dan data valid yang dijadikan sampel adalah 105 karyawan. Data dikumpulkan dengan metode wawancara, kuisioner dan dokumentasi, yang selanjutnya dianalisis dengan analisis deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian didapatkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.*

*Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

### **Abstract**

*This study aims to determine (1) the direct effect of work motivation on employee performance; (2) The direct effect of work motivation on job satisfaction; (3) The direct effect of job satisfaction on employee performance (4) The indirect effect of job satisfaction between work motivation and employee performance. This research was conducted at PT. National Pension Savings Bank (BTPN). The population is 105 permanent employees and valid data sampled are 105 employees. Data were collected using interview methods, questionnaires and documentation, which were then analyzed using quantitative descriptive analysis. The data analysis technique used Partial Least Square (PLS). The results showed that (1) work motivation has a positive effect on employee performance, (2) work motivation has a positive effect on employee job satisfaction, (3) job satisfaction has a positive effect on employee performance, and (4) job satisfaction acts as a mediating variable between motivation. work on employee performance.*

*Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance).*

## **1. PENDAHULUAN**

Untuk dapat bertahan dan sukses di tengah-tengah persaingan ini, perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lain dalam pasar yang sama. Menurut Khandekar dan Sharma (2006), kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan pada performa dan keunggulan jangka panjang pada perusahaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan

Hay Group terhadap World Most Admired, yang menyebutkan bahwa salah satu penentu kesuksesan organisasi adalah kinerja.

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kinerja seseorang yang dicari oleh perusahaan tergantung dari kemampuan, motivasi, kepuasan kerja dan dukungan individu yang diterima. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan perusahaan tergantung oleh kinerja karyawan. Dessler (2007), menyatakan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, lingkungan kerja dan aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Sebagai fakta awal (pra riset) yang dilakukan oleh peneliti dengan menanyakan tentang indikator motivasi kerja dalam bentuk wawancara terhadap 5 orang pegawai tetap pada PT.BTPN Cabang Jambi, hasilnya bahwa sebagian besar responden 70% menyatakan sangat setuju dan 30% menyatakan setuju, dengan arti lain bahwa motivasi kerja mempunyai manfaat atau pengaruh sangat besar dan dapat memberikan motivasi sebagai penggerak menuju produktifitas serta pencapaian efisiensi dan efektifitas.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN,
2. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di PT. BTPN,
3. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN,
4. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya pada PT. BTPN.

### **2. KAJIAN PUSTAKA**

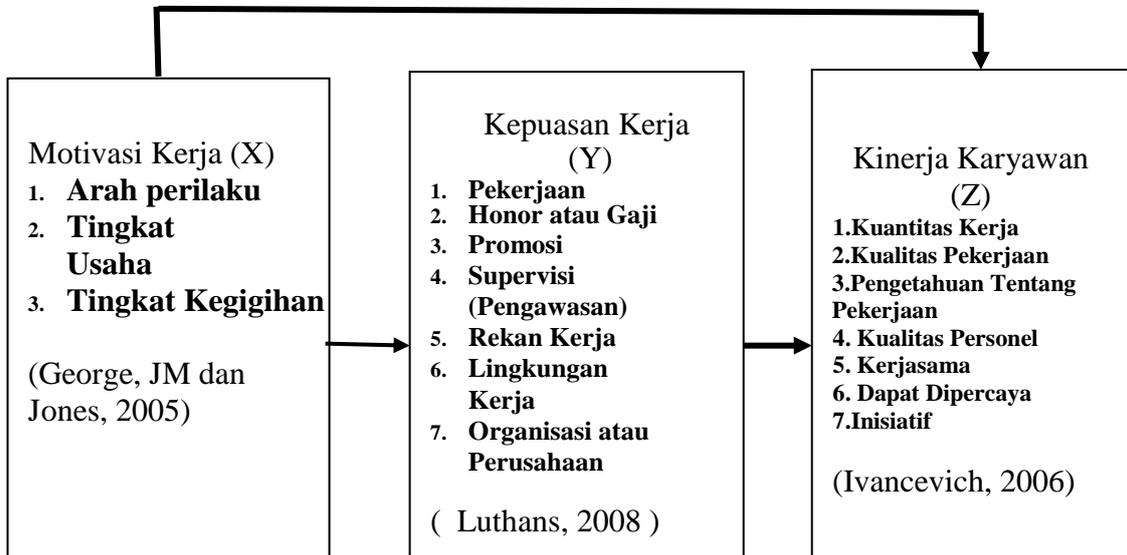
Menurut Kiruja dan Mukuru (2013), Motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantu untuk mencapainya dalam proses yang diinginkan. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas ketrampilan karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, memberikan bimbingan, arahan serta imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang kita inginkan dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi.

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Kepuasan kerja menurut Luthans (2008) dapat dipahami dalam 3 aspek. Pertama ,

kepuasan kerja merupakan bentuk respon kerja terhadap kondisi lingkungan pekerjaan. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja.

### Kerangka Pemikiran



Sumber : George, J.M., dan Jones(2005), Luthans (2008), dan Ivancevich (2006).

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN Cabang Jambi.
- H<sub>2</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BTPN Cabang Jambi.
- H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN Cabang Jambi.
- H<sub>4</sub> : Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BTPN Cabang Jambi

### 3. METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) dengan adanya variabel penghubung (*intervening*). Penelitian ini memiliki objek penelitian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta karyawan suatu perusahaan di kota Jambi menjadi subjek penelitiannya.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini 105 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Data valid untuk dijadikan sampel adalah 105 orang.

**Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Pertama, Motivasi kerja adalah penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku. Indikatornya adalah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan (George, J.M., dan Jones, 2005). Variabel kedua, kepuasan kerja adalah pekerjaan, honor atau gaji, promosi, supervisi, rekan kerja, lingkungan kerja, organisasi atau perusahaan (Luthans, 2008). Variabel ketiga, kinerja karyawan yaitu kuantitas kerja, kualitas pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas personel, kerjasama, dapat dipercaya, inisiatif (Ivancevich, 2006). Indikator penilaian kinerja menurut Suwondo dan Sutanto(2015) diukur dengan (1)Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. (2)Tingkat inisiatif dalam bekerja. (3)Kecekatan mental, kecekatan mental. (4)Kedisiplinan waktu danabsensi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam bentuk pertanyaan positif, terdiri atas skor 1 sampai 5 yang artinya sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Program *SmartPLS3*. Tahapan pengolahan data dalam penelitian ini terdiri dari evaluasi model pengukuran dan evaluasi *inner model*. Evaluasi model pengukuran untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen dalam penelitian, terdiri dari (1) validitas konvergen, indikator individu dianggap signifikan secara praktis memiliki nilai *outer loading* > 0.5 (Abdillah dan Hartono, 2015). (2) *Average Variance Distracted* (AVE), nilai AVE ≥ 0,5 menunjukkan adanya konvergen yang baik. (3) Validitas diskriminan, dilihat dari nilai *cross loading*nya, dimana nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. (4) Uji reliabilitas, konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* diatas 0,7 (Abdillah dan Hartono, 2015). Evaluasi *inner model*, dilakukan dengan menggunakan R<sup>2</sup> untuk konstruk dependen dan nilai koefisien *path* dan t hitung (*t- statistic*) tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam modelstruktural.

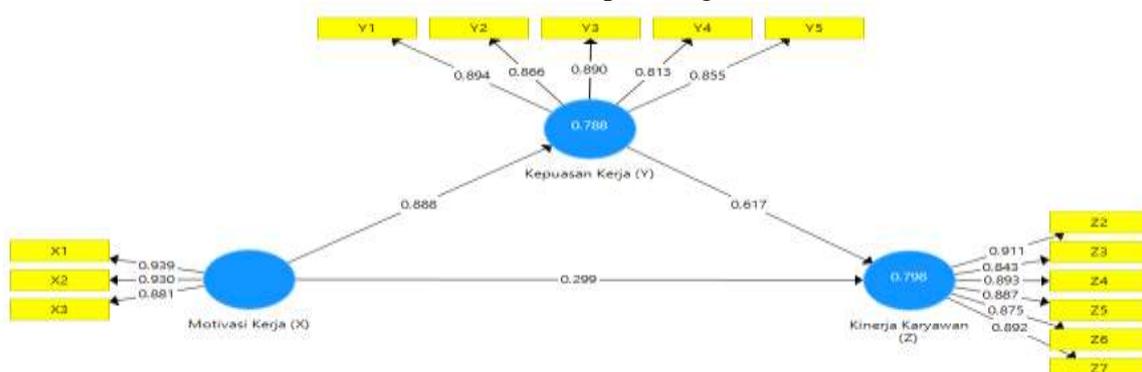
Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif variabel penelitian (motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan) dan analisis *Partial Least Square*.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Evaluasi Outer Model**

**Validitas**

Gambar 1. Output Diagram



\*Sumber hasil pengolahan *SmartPLS*

### Convergent Validity

Outer loadings adalah tabel yang berisi loading factor untuk menunjukkan besar korelasi antar indikator dengan variabel laten. Nilai loading factor harus lebih besar dari 0,7 maka dikatakan valid.

Tabel 1. Outer Loadings

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja
X1			0.939
X2			0.930
X3			0.881
Y1	0.894		
Y2	0.866		
Y3	0.890		
Y4	0.813		
Y5	0.855		
Z2		0.911	
Z3		0.843	
Z4		0.893	
Z5		0.887	
Z6		0.875	
Z7		0.892	

*Sumber hasil pengolahan SmartPLS*

### Average Variance Distracted

Uji validitas konvergen juga dapat dilihat melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). AVE menggambarkan rata-rata varians atau diskriminan yang diekstrak pada setiap indikator, sehingga kemampuan masing-masing item dalam membagi pengukuran dengan yang lain dapat diketahui. Nilai AVE sama dengan atau di atas 0,5 menunjukkan adanya *convergent* yang baik.

Tabel 2. AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja	0.841
Kepuasan Kerja	0.746
Kinerja Pegawai	0.781

*Sumber hasil pengolahan SmartPLS*

### Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah menguji bahwa alat ukur, secara tepat mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Validitas instrumen selain ditentukan berdasarkan validitas konvergen juga ditentukan oleh validitas diskriminan. Untuk pengujian validitas diskriminan dapat dilihat dari nilai *cross loading* dan akar AVE konstruk (Ghozali, 2008).

Metode lain yang bisa digunakan untuk menilai validitas diskriminan yaitu berdasarkan *Fornel Larcker criterion* dan nilai indikator loading dan cross loading. Proses perhitungan *fornel-Larcker criterion* dilakukan dengan membandingkan akar AVE setiap konstruk terhadap korelasi antar satu konstruk lainnya pada model hipotesis penelitian

(Ghozali,2008).

Apabila hasil perhitungan *fornel-Larcker Criterion* menunjukkan nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar satu konstruk dengan konstruk lainnya, maka validitas diskriminan dinyatakan baik nilai validitas diskriminan berdasarkan *fornel-Lacker Criterion* pada model penelitian ini.

Tabel 3. Fornel-Lacker Criterion

	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	0.888		
Kinerja Pegawai	0.883	0.884	
Kepuasan Kerja	0.864	0.847	0.917

Sumber hasil pengolahan *SmartPLS*

Tabel 4. Cross Loadings

Indikator	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
X1	<b>0.939</b>	0.833	0.808
X2	<b>0.930</b>	0.849	0.801
X3	<b>0.881</b>	0.757	0.718
Y1	0.818	<b>0.894</b>	0.759
Y2	0.783	<b>0.866</b>	0.774
Y3	0.764	<b>0.890</b>	0.797
Y4	0.710	<b>0.813</b>	0.701
Y5	0.756	<b>0.855</b>	0.778
Z2	0.782	0.835	<b>0.911</b>
Z3	0.712	0.808	<b>0.843</b>
Z4	0.759	0.773	<b>0.893</b>
Z5	0.769	0.789	<b>0.887</b>
Z6	0.748	0.725	<b>0.875</b>
Z7	0.717	0.742	<b>0.892</b>

Sumber hasil pengolahan *SmartPLS*

### Uji Reliabilitas

Analisa selanjutnya setelah uji validitas adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas instrumen dilakukan untuk mengetahui konsistensi terhadap keteraturan hasil pengukuran suatu instrumen walaupun dilakukan pada waktu, lokasi, dan populasi yang berbeda. Reliabilitas konstruk diukur dengan dua kriteria yang berbeda yaitu *composite reliability* dan *cronbach's Alpha (internal consistency reliability)*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai dari *composite reliability* lebih dari 0,7 dan nilai *cronbach's Alpha* lebih dari 0,6. Hasil perhitungan uji reliabilitas pada *composite reliability* dan *cronbach's Alpha*.

Tabel 5. Composite realibility, Croncbach’s Alpha

Indikator	Composite Reliability	Cronbach’s Alpha
Motivasi Kerja	0.941	0.905
Kepuasan Kerja	0.936	0.915
Kinerja Pegawai	0.955	0.944

Sumber hasil pengolahan SmartPLS

### Evaluasi Inner Model

Model struktural (*Inner Model*) mendefinisikan hubungan antarkonstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter dan tingkat signifikansinya (Ghozali, 2011). Inner model dapat diukur dengan menghitung *R-square* untuk konstruk dependen, uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

### R Square

Ada tiga kategori dalam pengelompokan nilai *R-square*. Jika nilai *R-square* itu 0,75 termasuk kategori kuat; untuk nilai *R-square* 0,50 termasuk kategori moderat dan 0,25 termasuk kategori lemah (Hair et al, 2010).

Tabel 6. Nilai R-Square

Indikator	R Square
Motivasi Kerja (X)	
Kepuasan Kerja (Y)	0.788
Kinerja Pegawai (Z)	0.798

Sumber hasil pengolahan SmartPLS

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BTPN

Tabel 7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Hubungan Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
H1	Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.299	0.296	0.109	2.735	0.006	H1 Diterima
H2	Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.888	0.887	0.022	40.751	0.000	H2 Diterima
H3	Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.617	0.620	0.106	5.839	0.000	H3 Diterima

Sumber hasil pengolahan SmartPLS

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat melalui nilai t-statistik pada tabel PATH Coefficients yaitu sebesar 2.735 yang telah memenuhi syarat nilai t-statistik > 1.96, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN ” dapat diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur pada tabel Path Coefficients yaitu sebesar 0.299.

Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan pernyataan Kasmir (2016) bahwa makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011) tentang pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BTPN**

Tabel 8. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

	Hubungan Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
H1	Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.299	0.296	0.109	2.735	0.006	H1 Diterima
H2	Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.888	0.887	0.022	40.751	0.000	H2 Diterima
H3	Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.617	0.620	0.106	5.839	0.000	H3 Diterima

Sumber hasil pengolahan SmartPLS

Nilai t-statistik pada tabel Path Coefficients mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 40.751 dan koefisien *path* sebesar 0,888. Nilai t-statistik yang telah memenuhi syarat t statistik > 1,96 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antar variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan nilai koefisien *path* menunjukkan terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BTPN” dapat diterima.

Dengan demikian, penelitian ini dapat dikatakan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masyjui (2005) dan Dahmiri & Wahyu Rohayati (2019), yang menyatakan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, juga dengan penelitian Hasbullah dan Rumansyah (2011) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Outlet Sinarmas *MultiFinance* Cabang Telagasari.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BTPN**

Tabel 9. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

	Hubungan Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
H1	Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.299	0.296	0.109	2.735	0.006	H1 Diterima
H2	Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.888	0.887	0.022	40.751	0.000	H2 Diterima
H3	Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.617	0.620	0.106	5.839	0.000	H3 Diterima

Sumber hasil pengolahan SmartPLS

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui nilai *T-statistic* di tabel *path coefficient* yaitu sebesar 5,839, lebih besar dari syarat nilai *T-statistic* > 1,96 dan memiliki pengaruh yang positif yang ditunjukkan melalui nilai *path coefficient* sebesar 0,617. Sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTPN” dapat diterima.

Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan pernyataan Kasmir (2016, p.192) bahwa jika karyawan merasa puas baik sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan maka hasil kerjanya pun akan berhasil baik. Juga dengan penelitian Gu dan Siu (2009) tentang hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan hotel *Casino* di Macau, yang hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepuasan kerja secara signifikan berkorelasi dengan kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Funmilola, Sola, dan Olusola (2013) yang menyatakan bahwa komponen dalam kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Adapun komponen tersebut adalah upah, supervisi, kesempatan promosi, kerja itu sendiri, dan kondisi kerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT BTPN**

Tabel 10. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hubungan Pengaruh	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.548	5.731	0.000	H4 Diterima

Sumber hasil pengolahan SmartPLS

Pengaruh tidak langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,5478. Karena nilai koefisien tidak langsung lebih besar maka dinyatakan terdapat pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan  $H_4$  dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian Murti dan Srimulyani (2013) tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja merupakan variabel pemeditasi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan maka tidak hanya faktor-faktor pembentuk motivasi kerja saja yang perlu diperhatikan, tetapi juga pada faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja.

## **5. SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan dapat berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan/pegawai pada PT. BTPN dan demikian pula sebaliknya.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan/pegawai sehingga dapat dipastikan bahwa karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang puas dengan pekerjaan yang dilaksanakan.
3. Kepuasan kerja karyawan/pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat diartikan bahwa karyawan yang merasa senang dan gembira saat maupun setelah menjalankan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
4. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

PT. BTPN Cabang Jambi perlu memelihara dan meningkatkan motivasi kerja serta PT BTPN harus memberitahu sanksi-sanksi yang berlaku pada perusahaan dan sanksi yang diberikan kepada karyawan sebaiknya jelas dan harus adil serta dapat dipahami oleh setiap karyawan.

Membina hubungan yang baik antara rekan kerja atau dengan pimpinan akan menciptakan hubungan relasi yang baik antar karyawan/pegawai maka akan tercipta suasana kerja yang positif sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan betah dalam bekerja.

Komunikasi juga harus terjalin antara pimpinan dengan pegawai, sehingga nantinya akan terbangun interaksi positif dan kontinu. Perusahaan tidak hanya mampu mensosialisasikan petunjuk teknis tetapi juga mampu mengarahkan sekaligus memberikan arahan atau petunjuk agar karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan maksimal.

Pengawasan yang berlebihan atau ketat oleh atasan seperti Supervisor atau MOD dapat mengurangi produktifitas perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan pengendalian manajemen secara proporsional.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambarawati, 2011. *Manajemen Prestasi Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: CV. Rajawali.
- Amir, M.F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana.
- Afni Chan, Yasri. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, 1-2.
- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Barata, Adya. 2014. *Dasar- Dasar Pelayanan Prima*. PT. ElexMedia Komputindo, Jakarta.
- Brahmasari. 2008. *Pengaruh motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Interbasional Wiratama Indonesia)*. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2).
- Dahmiri & Wahyu Rohayati. 2019. *Analisis Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kantor Bupati Sarolangun*. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan* Vol. 8. No. 2
- Dessler, 2000. *Human Resources Management*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc. Upper Side River.
- Dessler, Gary, 2007. *Human Resources Management*. New Jersey, Penerbit Prentice Hall, Tenth Edition.
- Ghozali, I. Latan H. 2012. *Partial Least Square : Konsep, Tehnik dan Aplikasi Smart PLS 2.0 M3*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro : Semarang.

- Ghozali, I. Latan. 2015. Konsep, Teknik dan Aplikasi Smart PLS3.0. Semarang: BadanPenerbit Universitas Diponegoro.
- George, J. M, & Jones, G , 2008. Understanding and Managing Organizational Behavior. New Jersey : Upper Saddle River.
- Gomes, Faustino C. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV.Andi.
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personalialia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2008. Dasar-dasar Perbankan . Penerbit Jakarta Bumi Aksara.
- Hezberg F. 1996, Work and The Nature of Man Cleveled, World Publishing.
- Homburg, C and Stock R . 2004. The Link Between Salespeople’s Job Satisfaction and Customer Satisfaction in a Business-to-Business Context : A dyadic Analysis.
- Ivancevich, Jhon M., Konopaske, Robert., dan Matteson, Michael T. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Penerjemah Gania Gina. Edisi Ketujuh Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Khandekar, A & Sharma, A, 2006. Organizational Learning and Performance Undestanding In Present Global Context Education + Training 48 (8/9), 682-693.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Luthan, Fred, 2008. Organizational Behavior. New York : Mc Graw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. 2013. Manajememen Sumber daya Manusia. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L.J. 2019. Metodologi Penelitian Kualitatif . Edisi Revisi, Penerbit Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mugi, H. 2007. Peran Mediasi Keadilan Organisasional dalam Pengaruh Pertukaran Pemimpin Anggota pada Kepuasan Kerja. Jurnal Bisnis & Manajemen. Vol. 7, No.1
- Ndraha T, 2007. Budaya Organisasi. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Robbins 1996. Perilaku Organisasi,Konsep, Kontroversi, Aplikasi alih Bahasa Handayana, Pujatmaka, Edisi Kedelapan, Jakarta. Prehallindo.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit Rajawali Pers.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. Administrative Science Quarterly.
- Steers, R.M, Porter LR, R. Mowday & P. Boulton , 1983. Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psycholiartric Technican. Journal Of Applied Psychology, Vol 59, N0 5, pp 603-609.
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan penelitian Evaluasi. Bandung: Alfabeta.