

DINAMIKA EKONOMI

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

**ANALISIS PERBEDAAN HARGA SAHAM SEKTOR PERBANKAN YANG TERDAFTAR
DI BURSA EFEK INDONESIA SEBELUM LEGALITAS DAN SETELAH LEGALITAS UANG KRIPTO**

Rakhmi Ridhawati¹, Hanifah², Novianti Ayuningtyas³

**PENGARUH JENJANG KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MANDIRI TASPENPASURUAN**

Dyah Aruning Puspita¹, Sitti Zulaikhah², Edi Sudiarto³

**KEPUASAN KONSUMEN DESTINASI WISATA TAMAN TEBING BREKSI MELALUI KUALITAS PELAYANAN
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Angelita Titis Pertiwi¹, Birgitta Dian Saraswati², Sotya Fevriera³, Virgiana Nugransih Siwi⁴, Yuliana Agilita⁵

PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN INVENTORY PADA CV MADJU DJAJA BANJARMASIN

Rika Sylvia¹, Rory Handriano², Ni Made Sri Maharani³

**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN PELAYANAN PELANGGAN TERHADAP KINERJA BANK PADA
PT BANK DAGANG NEGARA (BNI) CABANG PALANGKA RAYA**

Pamungkur¹, Sunarmie²

**PENGARUH DEBT COVENANT, TUNNELING INCENTIVE DAN FIRM SIZE TERHADAP KEPUTUSAN
PERUSAHAAN MELAKUKAN TRANSFER PRICING PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR**

Mega Andani¹, Indra Saputra², Hikmayanti³

**EFEKTIVITAS PEMBAYARAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR MELALUI APLIKASI E-SAMSAT PADA
UNIT PELAYANAN PENDAPATAN DAERAH SAMSAT BANJARMASIN 1**

Mailiana¹, Diana Hayati², Penta Lestarini Budiati³

PENGARUH STRUKTUR MODAL, KEBIJAKAN DIVIDEN DAN PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN

Marli¹, Vika Atinia Anjarweni², Widanarni Pudjiastuti³

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Akhmad Julian Saputra¹, Dewi Setiawati², Lusiana Pratiwi³

**PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN
BODY LOTION SCARLET WHITENING (STUDI KASUS PADA MAHASISWA/I ANGKATAN 2019-2022
STIENAS BANJARMASIN)**

Masrani Noor¹, Ni Nyoman Suarniki², Citra Khasanah³

DAMPAK PENUTUPAN TIKTOK SHOP TERHADAP OMZET UMKM OFFLINE

Pramita Sukma Wardani¹, Yufenti Oktafiah²

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI WANITA DALAM MENJALANKAN BISNIS UMKM
DI KABUPATEN BOJONEGORO**

Hayu Afian¹, Amin Wahyudi²

**ANALISIS KINERJA KEUANGAN MENGGUNAKAN METODE EVA PADA PERUSAHAAN PELAYARAN SEKTOR
ENERGI YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2019-2022**

Fadhlina¹, Enny Hardi², Rifqi Novriyandana³

**PENGARUH ROA DAN LABA BERSIH TERHADAP RETURN SAHAM PERUSAHAAN SUB SEKTOR PULP DAN
KERTAS YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2018 -2022**

Ferra Maryana¹, Ferly Erwansyah²

PERSPEKTIF GONE THEORY DALAM DETERMINAN ACADEMICAL FRAUD

Fatimah¹, Saprudin², Muhammad Yasin³

DINAMIKA EKONOMI

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Penanggung Jawab:

Ketua STIE Nasional Banjarmasin

Redaktur Ahli:

Prof. Dr. H. Wahyu, MS

Hilmi Abdullah, SE., M.Si

Hj. Diana Hayati, SE., MM

Penta Lestarini Budiati, SE, MM

Pimpinan Redaksi:

Dr. Ni Nyoman Suarniki, MM

Wakil Pimpinan Redaksi:

Drs. H. Mohdari, M.Si

Sekretaris Redaksi:

Rakhmi Ridhawati, SE., M.Si

Dewan Redaksi:

Soedjatmiko SE., M.A., Ak, CA

Editor:

Mailiana, SE, MM

Mega Andani, SE, M.Ak

Mitra Bestari: Prof. Dr. Susnaryati, MSi.

No. Sertifikat: 082882703278

Prof. Dr. Dwi Atmono, MPd.,MSi

NIP.196212131988111001

Reviewer:

1. Dr. Ni Nyoman Suarniki,MM
2. Hj. Diana Hayati, SE, MM
3. Drs. H. Mohdari, M.Si
4. Penta Lestarini Budiati, SE, MM
5. Hilmi Abdullah, SE, M.Si
6. Rizki Amalia Afriana, SE, MM
7. Ruslinda Agustina, SE, M.SA
8. Hj. Rika Sylvia, SE, MM

9. Rakhmi Ridhawati, SE., M.Si
10. Dra. Sri Mulyani, MM
11. Indra Saputra, SE, M.Si
12. Anton hindardjo, SE, MM, Ph,d
13. Ulfa Puspa Wanti Widodo, SA, M.Ak
14. Mellani Yulastina, SE, M.Ak, Ak, CA
15. Dra. Dwi Danesty Deccasari, MM

Alamat Redaksi:

Kampus STIE Nasional Banjarmasin

Jl. Mayjend. Soetoyo S. No. 126 Telp. 0511-4364563, Fax. 0511-3365449

Terbit ke tiga puluh Sembilan : 31 Maret 2024

Frekuensi Terbit : Dua kali setahun

DINAMIKA EKONOMI**Jurnal Ekonomi dan Bisnis****DAFTAR ISI****PENGANTAR REDAKSI i****DAFTAR ISI ii**

NAMA	JUDUL	Halaman
Rakhmi Ridhawati ¹ Hanifah ² Novianti Ayuningtyas ³	ANALISIS PERBEDAAN HARGA SAHAM SEKTOR PERBANKAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDOESIA SEBELUM LEGALITAS DAN SETELAH LEGALITAS UANG KRIPTO	1-13
Dyah Aruning Puspita ¹ , Sitti Zulaikhah ² Edi Sudiarto ³	PENGARUH JENJANG KARIR, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MANDIRI TASPENPASURUAN	14-29
Angelita Titis Pertiwi ¹ , Birgitta Dian Saraswati ² , Sotya Fevriera ³ Virgiana Nugransih Siwi ⁴ , Yuliana Agilita ⁵	KEPUASAN KONSUMEN DESTINASI WISATA TAMAN TEBING BREKSI MELALUI KUALITAS PELAYANAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI	30-49
Rika Sylvia ¹ Rory Handriano ² , Ni Made Sri Maharani ³	PENERAPAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN INVENTORY PADA CV MADJU DJAJA BANJARMASIN	50-60
Pamungkur ¹ Sunarmic ²	ANALISIS PENGARUH KEPUASAN PELAYANAN PELANGGAN TERHADAP KINERJA BANK PADA PT BANK DAGANG NEGARA (BNI) CABANG PALANGKA RAYA	61-74
Mega Andani ¹ Indra Saputra ² Hikmayanti ³	PENGARUH <i>DEBT COVENANT</i> , <i>TUNNELING INCENTIVE</i> DAN <i>FIRM SIZE</i> TERHADAP KEPUTUSAN PERUSAHAAN MELAKUKAN <i>TRANSFER PRICING</i> PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR	75-89
Mailiana ¹ Diana Hayati ² Penta Lestari ³ Budiati ³	EFEKTIVITAS PEMBAYARAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR MELALUI APLIKASI E-SAMSAT PADA UNIT PELAYANAN PENDAPATAN DAERAH SAMSAT BANJARMASIN 1	90-102
Marli ¹ Vika Atinia Anjarweni ² Widanarni Pudjiastuti ³	PENGARUH STRUKTUR MODAL, KEBIJAKAN DIVIDEN DAN PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN	103-118
Akhmad Julian Saputra ¹ Dewi Setiawati ² Lusiana pratiwi ³	ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING	119-134
Masrani Noor ¹ Ni Nyoman Suarniki ² Citra Khasanah ³	PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN BODY LOTION SCARLET WHITENING (STUDI KASUS PADA MAHASISWA/I ANGKATAN 2019-2022 STIENAS BANJARMASIN)	135-154
Pramita Sukma Wardani ¹ Yufenti Oktafiah ²	DAMPAK PENUTUPAN TIKTOK SHOP TERHADAP OMZET UMKM OFFLINE	155-166
Hayu Afian ¹ Amin Wahyudi ²	FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI WANITA DALAM MENJALANKAN BISNIS UMKM DI KABUPATEN BOJONEGORO	167-184
Fadhlin ¹ Enny Hardi ² Rifqi Novriyandana ³	ANALISIS KINERJA KEUANGAN MENGGUNAKAN METODE EVA PADA PERUSAHAAN PELAYARAN SEKTOR ENERGI YANG TERDAFTAR DI BEI PERIODE 2019-2022	185-204
Ferra Maryana ¹ Ferly Erwansyah ²	PENGARUH ROA DAN LABA BERSIH TERHADAP RETURN SAHAM PERUSAHAAN SUB SEKTOR PULP DAN KERTAS YANG TERDAFTAR DI BEI TAHUN 2018 -2022	205-216
Fatimah ¹ Saprudin ² Muhammad Yasin ³	PERSPEKTIF GONE THEORY DALAM DETERMINAN ACADEMICAL FRAUD	217-234

PEDOMAN PENULISAN

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Akhmad Julian Saputra¹

Dewi Setiawati²

Lusiana Pratiwi³

Julian@stienas-ypb.ac.id

STIE NASIONAL BANJARMASIN

Abstract,

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

This research is quantitative using primary data, the population in this study are all employees of PT Krisna Indonesia Tbk Banjarmasin Branch. The sampling technique in this study used saturated sampling, which amounted to 30 respondents. The data collection method is carried out through a questionnaire distributed to employees of PT Krisna Tbk in 2023. The data obtained is then processed using the SPSS tool version 20. This analysis includes reliability test, validity test, statistical test through normality test, T test test and determinant coefficient (R²), and path analysis test.

The results of research on work motivation affect job satisfaction, work motivation affects employee performance. Job satisfaction affects employee performance.

Keywords: Work Motivation, Performance, Job Satisfaction

Abstrak,

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

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan data primer, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Krisna Indonesia Tbk Cabang Banjarmasin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, yang berjumlah 30 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner yang disebarakan kepada karyawan PT Krisna Tbk pada tahun 2023. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji normalitas, uji Ttes serta koefisien determinan (R²), dan uji analisis path.

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

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

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

dengan giat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan serta menjaga eksistensi perusahaan. Kemajuan suatu perusahaan juga tidaklah terlepas dari manajemen suatu perusahaan dan dalam menggunakan sumber daya manusianya berupa material ataupun financial sebagai sarana pencapaian tujuan dengan mensejahterakan anggotanya. Dalam menjalankan aktifitas suatu perusahaan para pekerja (karyawan) menjalankan hak dan kewajibannya secara tepat dan sesuai dengan kesepakatan yang berlaku. Kinerja merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Kinerja karyawan menjadisangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Mangkunegara (2005:67) menyatakan “Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi”.

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

Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, dimungkinkan dapat dipengaruhi dengan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja. Ketika motivasi tinggi akan

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

diharapkan untuk memberikan bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah yang efektif serta diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan.

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

Motivasi Kerja

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

a. Tujuan

b. Kekuatan dari dalam diri individu

c. Keuntungan

Secara umum motivasi dapat diklasifikasikan ke dalam empat jenis yang satu sama yang lain member warna terhadap aktivitas manusia. Motivasi yang dimaksudkan di sini tidak terlepas dari konteks manusia organisasional. Motivasi yang mempengaruhi manusia organisasional dalam bekerja atau mungkin menjauhi pekerjaan adalah sebagai berikut:

Motivasi positif

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

pemberian tugas berikut tanggung jawabnya, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Motivasi negatif

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

Motivasi dari dalam

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

Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya.

Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai

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

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

mengenai kinerja yang dianggap dapat diterima dan dapat dicapai atas sebuah pekerjaan.

Kepuasan Kerja

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

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

METODE

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

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

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

yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Peneliitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validasi

Uji validitas ini digunakan untuk menguji atau mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang telah dibuat. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Pearson Correlation, dimana suatu pengujian atau suatu model dikatakan valid tingkat signifikannya dibawah 0,05 maka setiap butir pertanyaan dikatakan valid. Berikut hasil rincian tabal hasil uji validitas dari setiap variabelnya

Tabel 1 Uji Validasi

No	R Hitung	R Tabel	Sig (2 Tailed)	Ket
X1.1	0.925	0.3610	0.0000	Vailed
X1.2	0.860	0.3610	0.0000	Vailed
X1.3	0.841	0.3610	0.0000	Vailed
X1.4	0.610	0.3610	0.0000	Vailed
X1.5	0.654	0.3610	0.0000	Vailed
X1.6	0.814	0.3610	0.0000	Vailed
X1.7	0.816	0.3610	0.0000	Vailed
X1.8	0.510	0.3610	0.0000	Vailed
X1.9	0.775	0.3610	0.0000	Vailed
X1.10	0.925	0.3610	0.0000	Vailed
X1.11	0.860	0.3610	0.0000	Vailed
X1.12	0.841	0.3610	0.0000	Vailed
Y.1	0.843	0.3610	0.0000	Vailed
Y.2	0.795	0.3610	0.0000	Vailed
Y.3	0.797	0.3610	0.0000	Vailed
Y.4	0.882	0.3610	0.0000	Vailed
Y.5	0.837	0.3610	0.0000	Vailed
Y.6	0.843	0.3610	0.0000	Vailed
Y.7	0.795	0.3610	0.0000	Vailed
Y.8	0.797	0.3610	0.0000	Vailed
Y.9	0.882	0.3610	0.0000	Vailed
Y.10	0.500	0.3610	0.0000	Vailed
Y.11	0.843	0.3610	0.0000	Vailed
Y.12	0.795	0.3610	0.0000	Vailed
Y.13	0.797	0.3610	0.0000	Vailed
Y.14	0.882	0.3610	0.0000	Vailed
Y.15	0.882	0.3610	0.0000	Vailed

Z.1	0.875	0.3610	0.0000	Vailed
Z.2	0.608	0.3610	0.0000	Vailed
Z.3	0.608	0.3610	0.0000	Vailed
Z.4	0.853	0.3610	0.0000	Vailed
Z.5	0.875	0.3610	0.0000	Vailed
Z.6	0.608	0.3610	0.0000	Vailed
Z.7	0.875	0.3610	0.0000	Vailed
Z.8	0.608	0.3610	0.0000	Vailed
Z.9	0.608	0.3610	0.0000	Vailed
Z.10	0.853	0.3610	0.0000	Vailed
Z.11	0.875	0.3610	0.0000	Vailed
Z.12	0.608	0.3610	0.0000	Vailed
Z.13	0.608	0.3610	0.0000	Vailed
Z.14	0.853	0.3610	0.0000	Vailed
Z.15	0.608	0.3610	0.0000	Vailed
Z.16	0.875	0.3610	0.0000	Vailed
Z.17	0.608	0.3610	0.0000	Vailed
Z.18	0.608	0.3610	0.0000	Vailed
Z.19	0.853	0.3610	0.0000	Vailed
Z.20	0.875	0.3610	0.0000	Vailed
Z.21	0.608	0.3610	0.0000	Vailed

Sumber: Output Statistik (2023)

Tabel 1 diatas menunjukkan bahwasanya item pernyataan masing – masing variabel Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasional (Y), dan Kinerja Karyawan (Z) dengan nilai r hitung > r table 0,3610 (di dapat dengan alpha 0,05 dengan $df = N-2 \rightarrow 30-2 = 28$) maka dari itu mempunyai kriteria valid (Imam Ghozali, 2016:52).

Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang

digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70 (Ghozali, 2016:47)

Tabel 2. Uji Reabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Motivasi Kerja (X1)</u>	0,944	<u>Reliabel</u>
<u>Kepuasan Kerja (Z)</u>	0,955	<u>Reliabel</u>
<u>Kinerja Karyawan (Y)</u>	0,962	<u>Reliabel</u>

Sumber: Output Statistik (2023)

Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha masing – masing variabel motivasi (X1) sebesar 0,944, kepuasan kerja (X2) sebesar 0,931, komitmen organisasional (Y) sebesar 0,962, dan kinerja karyawan (Z) sebesar 0,955. Maka dari itu, melihat hasil uji reliabilitas masing – masing variabel menunjukkan kuesioner ini reliabel

karena memiliki nilai cronbach alpha lebih dari 0,70.

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas 1

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

Sumber: Output Statistik (2023)

Dapat dilihat pada tabel 3, diketahui besar nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,080 dengan nilai Monte Carlo Sig sebesar 0,254. Diamana nilai Kolmogorov Smirnov – Monte Carlo Sig $0,254 > 0,05$. Maka dapat dsimpulkan data pada

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

Tabel 4 Uji Normalitas 2

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

Sumber: Output Statistik (2023)

Tabel 4 diketahui besar nilai Kolmogorov Smirnov sebesar 0,086 dengan nilai Monte Carlo Sig sebesar 0,197. Nilai Kolmogorov Smirnov – Monte Carlo Sig $0,197 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data pada persamaan struktur 2 terdistribusi

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

Uji Hipotesis

Tabel 5 Kriteria Pengukuran

Tabel 5 Kriteria Pengukuran

Nilai r	Kriteria
0,00 s/d 0,199	Korelasi sangat lemah
0,20 s/d 0,399	Korelasi lemah
0,40 s/d 0,599	Korelasi cukupkuat
0,60 s/d 0,799	Korelasi kuat
0,80 s/d 1,000	Korelasi sangat kuat

Sumber: Output Statistik (2023)

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi

Correlations

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

Sumber: Output Statistik (2023)

Tabel 7 Hasil Korelasi

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

Sumber: Output Statistik (2023)

Berdasarkan hasil uji variabel semuanya memiliki koefisien korelasi pada tabel 4.14, hubungan yang signifikan. Hal ini dapat dilihat bahwasanya seluruh terjadi karena nilai signifikan < 0,05.

Uji T

Tabel 8 Uji T 1

Coefficients^a

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

Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Output Statistik (2023)

Tabel 8, hasil uji t dari motivasi nilai probabilitas Sig sebesar (0,000) < 0,05. Nilai t hitung sebesar (6,954). Maka dapat disimpulkan

berpengaruh secara langsung antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja.

Tabel 9 Uji T 2

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

Sumber: *Output Statistik (2023)*

Tabel 9, hasil uji t dari motivasi nilai probabilitas Sig sebesar (0,000) < 0,05. Nilai t hitung sebesar (9,358). Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara langsung antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Analisis Path

Tabel 10. Uji Persamaan 1

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.636 ^a	0.404	0.396	5.24888

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: *Output Statistik (2023)*

Tabel 11 Uji Persamaan 2

Model Summary^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.835a	0.697	0.691 [*]	5.33981

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output Statistik (2023)

Perhitungan Pengaruh Langsung

Motivasi (X1) → Kepuasan kerja (Y)
= 0,475

Motivasi (X1) → Kinerja Karyawan
(Z) = 0,526

Komitmen Organisasional (Y) →
Kinerja Karyawan (Z) = 0,214

Perhitungan Pengaruh Tidak
Langsung

Motivasi (X1) → Komitmen
Organisasional (Y) → Kinerja

Karyawan (Z) = 0,475 x 0,214 =
0,101. Pengaruh tidak langsung

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

Kepuasan Kerja (X2) → Komitmen
Organisasional (Y) → Kinerja

Karyawan (Z) = 0,275 x 0,214 =
0,058. Pengaruh tidak langsung
(0,058) < (0,274) Pengaruh langsung.

Pembahasan

Berdasarkan hasil diatas Motivasi berpengaruh Kinerja Kerja karena jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang tinggi akan berdampak kepada menghasilkan kinerja yang tinggi juga.

Berdasarkan hasil diatas Motivasi Kerja Berpengaruh Kepuasan Kerja Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka

kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil diatas Kepuasan kerja berpengaruh Kinerja Kerja artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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

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

Saran

1. Meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan bisa melakukan berbagai cara untuk memberikan motivasi untuk karyawan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan memiliki kreatif dan inisiatif dalam bekerja. Membantu para karyawannya

agar bisa ber interakaktif kepada rekan kerja nya, menumbuhkan semangat kerja tim.

2. Peneliti selanjutnya untuk memperkaya atau memperkuat variabel – variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga bisa menjadi tambahan referensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Jundah Permatasari. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 25, No. 1.
- Fitrianto, R., & Yasmin, D. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Melawi. In *Jurnal Produktivitas* (Vol. 8). www.openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu, Sp. 20017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu, Sp. 20017.
Manajemen Simber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta:
Bumi Aksara.

Murti, Harry dan Srimulyani,
Veronika Agustin. 2013.
*Pengaruh Motivasi Terhadap
Kinerja Pegawai Dengan
Variabel Pememdiasi
Kepuasan Kerja*. Skripsi.
Universitaas Katolik Widya
Mandala. Madiun

Lusri Lidya, Siagian Hotlan. 2017.
Pengaruh Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
Melalui Kepuasan Kerja
Sebagai Variabel Mediasi
Pada Karyawan PT. Borwita
Citra Prima Surabaya. *Vol. 5,
No. 1*.

R. Gunawan. (2016) *Statistik Terapan
Berbasis Komputer Dengan
Program IBM SPSS Statistic
19*. Jakarta: PT. Mitra Wacana
Media

Simamora, Henry. 2006 *Manajemen
Sumber Daya Manuasia*.
STIE YKPN Yogyakarta