

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT.
CENDANA PUTRA LESTARI, CABANG SUMATERA BARAT)**

Oleh: Noverina Dwinawangsari¹ dan Okta Karneli²

Email: noverinadwina@gmail.com

Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP Universitas Riau
Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantas KM. 12,5 Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. Sandalwood Putra Lestari. The independent variable is work motivation (X) and the intermediary or mediating variable is job satisfaction (Z). while the dependent variable is employee performance (Y). This study uses a questionnaire with measurements using a Likert scale. Linear regression analysis technique with the help of software SmartPls 3.2.6. the population in this study were 94 employees of PT. Cendana Putra Lestari. From the results of the tests conducted, it shows that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance and work motivation has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction as a variable. intervention.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan globalisasi yang terus berkembang mengikuti perkembangan zaman, membuat persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam. Terutama dibidang bisnis, seiring perkembangan teknologi maka bisnis pun semakin berkembang mengikuti perkembangan dunia pada saat itu, dahulu bisnis dikembangkan melalui offline tetapi

kini bisnis bias menjalar ke online sehingga memudahkan konsumen untuk memenuhi kebutuhannya tanpa harus datang ke lokasi, tetapi semakin berkembangnya teknologi dan bisnis pada saat masa kini, membuat para penjual atau manusia saling bersaing untuk mendapatkan yang terbaik.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang dengan SDM (sumber daya manusia) yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya

ekonomi yang paling berharga, yaitu SDM tidak dapat di tunda lagi. Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia berperan penting di dalamnya yaitu merupakan penggerak di sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kualitas organisasi sangat amat bergantung pada mutu sumber daya manusia organisasi tersebut. Sebab tuntutan dunia kerja saat ini adalah yang berkualitas serta handal dalam menjalankan pekerjaan mereka.

Menurut Simanora (1997) Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu pendayagunaan, penilaian pemberian balas jasa, pengembangan dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi inilah yang disebut dengan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2001) kinerja yakni banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.

Kinerja yang baik dihasilkan oleh karyawan yang baik pula, hal ini tidak luput dari adanya dorongan dari perusahaan atau lingkungan kepada karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Menurut Sutermeister (1999) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor salah satunya yakni motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, Pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan social dan kebutuhan egoistik. Pendorong inilah yang disebut

dengan motivasi kerja.

Stefan (2012), Motivasi merupakan keinginan dengan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus memiliki penguasaan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat mengelola karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut serta adanya motivasi kerja kepada karyawan. Jika penempatan karyawan tepat maka kepuasan kerja akan dirasakan masing masing karyawan karyawan yang bersangkutan dalam suatu perusahaan. Motivasi merupakan salah satu tolak ukur dalam kinerja karyawan, karyawan yang diberikan semangat akan lebih bergairah dalam bekerja. Menurut Handoko (2002) adanya hubungan motivasi dengan kepuasan kerja sebab yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan dan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

PT. Cendana Putra Lestari merupakan PT yang bergerak di bidang industry pembuatan tempat telur atau sering kita dengan menyebutnya sarang telur. PT. Cendana Putra Lestari di dirikan sejak tanggal 18 November 1997 oleh Bapak Sugiarto dan Bapak Suhardi Tedja. Perusahaan ini berkedudukan di Desa Dalu X-A, Jalan Tanjung Morawa – Batang Kuis K.M 5. Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang. Provinsi Sumatera Utara. Pada tahun 2010 PT. Cendana Putra Lestari membuka cabang perusahaannya di daerah Sumatera Barat, Tepatnya di daerah Kabupaten Limapuluh Kota, Kecamtan

Harau, Desa Bukik Limbuku, Di Jalan Pilubang.

Adanya suatu fenomena yang terjadi di PT. Cendan Putra Lestari, dalam pengamatan yang dilakukan peneliti pada karyawan di lapangan menunjukkan kurangnya motivasi salah satu karyawan dalam bekerja, dapat di lihat dari penurunan kinerja karyawan tersebut, dilihat dari data absen banyaknya karyawan yang telat masuk dan izin tidak datang, seperti dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih lama dari pada sebelumnya. Fenomena lain juga terjadi pada masalah pengembangan produksi yang cukup meningkat tetapi karyawan tetap tidak bertambah melainkan karyawan cadangan yang bertambah terus menerus setiap tahunnya, hal ini mengakibatkan adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengakibatkan adanya penundaan penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Apakah yang terjadi kenapa karyawan tidak bias melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak puas dengan hasil pekerjaannya. Peneliti beranggapan bahwa tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan masih rendah, karyawan yang memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi dapat dilihat dari kesedian individu untuk bekerja sepenuh hati dan melakukan pekerjaan lebih giat sehingga pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih giat dalam penyelesaiannya.

Berdasarkan uraian diatas dan melihat kondisi yang ditemukan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui**

Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Pada PT.Cendana Putra Lestari, Cabang Sumatera Barat”

RUMUSAN MASALAH

Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pt. Cendana Putra Lestari, Cabang Sumatera Barat)?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada Pt. Cendana Putra Lestari, Cabang Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Cendana Putra Lestari, Cabang Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Putra Lestari, Cabang Sumatera Barat
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendana Putra Lestari, Cabang Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Cendana Putra Lestari, Cabang Sumatera Barat.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoristis

Secara teoritis penulisan ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan pemasaran.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan pendidikan, terutama dalam bidang yang diteliti.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan menjadi salah satu tolak ukur kinerja pada saat ini dan diharapkan dapat memberikan acuan dan tambahan pemikiran bagi perusahaan untuk meningkatkan penjualan pada Restoran Sederhana Kota Teluk Kuantan.
- c. Menjadi informasi dan bahan referensi yang dapat digunakan sebagai bahan perbandingan serta tambahan pengetahuan penelitian selanjutnya

KAJIAN TEORI

Sumber Daya Manusia

H Simanora (2006) manajemen sumber daya manusia yaitu hal hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia yakni mengelola unsur unsur manusia dengan segala potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2000) kinerja yaitu hasil kerja yang berkualitas dan kuantitasnya

dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan jawan yang diberikan kepadanya. Tika (2005) kinerja yakni hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

indicator untuk mengukur kinerja karyawan secara individua ada lima indicator menurut Robbins (2006):

1. **Kualitas.** Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlahnya dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketetapan waktu.** Tingkat aktivitas diselesaikan sesuai dengan awal waktu yang telah disepekat, dapat dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Yakni tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. **Kemandirian.** Tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Dimana karyawan akan mempunyai komitmen terhadap kerjanya apakah karyawan akan bertanggung jawab akan pekerjaannya tersebut.

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2003) motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Greenberg dan baron, 1997), Abraham H. Maslow di dalam Edy Sutrisno mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan kedalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis (physiological)

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian. Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian yang harus dipenuhi oleh seseorang.

2) Kebutuhan rasa aman (safety)

Menurut Maslow, setelah kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Kebutuhan ini akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi.

3) Kebutuhan hubungan social (affiliation)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan ini hanya dapat terpenuhi bersama masyarakat, karena memang orang lain lah yang dapat memenuhinya, bukan diri sendiri.

4) Kebutuhan pengakuan (esteem)

Setiap orang yang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestasi diri dari lingkungannya. Semakin tinggi status kedudukan seseorang dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula kebutuhan akan prestasi diri yang bersangkutan.

5) Kebutuhan Aktualisasi diri (self actualization)

Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Dalam kondisi ini seorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal di tempat masing-masing.

Kepuasan Kerja

Howell dan Dipboye (1986) kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya.

Menurut Rivai (2009) bahwasannya ada tujuh indikator kepuasan kerja diukur dari:

a. Isi pekerjaan

Bentuk tugas pekerjaan yang actual dan sebagai control terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas jika pekerjaan yang dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.

b. Supervise

Adanya hubungan timbal balik dari pimpinan dengan bawahannya, sehingga karyawan meerasa bahwa dirinya

merupakan bagian yang penting di tempat kerja dengan adanya seperti ini meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

c. Organisasi dan manajemen,

yaitu mampu memberikan situasi kerja yang stabil dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan

d. Kesempatan untuk maju

Yakni dengan ada kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan meningkat kemampuan selama bekerja secara tidak langsung memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

e. Gaji atau insentif

Jumlah upah yang diperoleh seseorang setelah melaksanakan tugasnya apakah sudah sesuai dengan pekerjaannya.

f. Rekan kerja

yakni hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja yang nyaman dan hangat dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan yang baik.

g. Kondisi pekerjaan

Yaitu kondisi lingkungan baik didalam kantor atau pun luar kantor yang mendukung tersedianya saran dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan.

Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam Drs.Bintoro,M.T dan Drs. Daryanto, kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Menurut Sutermeister (1999) dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, Pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan social dan kebutuhan egoistik. Motivasi kerja

merupakan salah satu tolak ukur dalam kinerja karyawan, karyawan yang diberikan motivasi akan lebih bergairah dalam menjalankan pekerjaannya, sebab adanya tujuan atau hal sesuatu yang akan dicapai oleh karyawan jika adanya pemberian motivasi.

Hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam Bayu Misbahulum (2017,skripsi) Sulistiyani (2003) kepuasan kerja dapat mempengaruhi kehadiran seseorang dalam dunia kerja, ingin melakukan perubahan kerja, yang selanjutnya juga berpengaruh terhadap kemauan untuk bekerja. Adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan timbulnya kinerja yang baik, apabila karyawan merasa senang dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal tetapi jika karyawan merasa tidak puasa maka karyawan akan merasa kurang percaya diri sehingga berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan lah kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai oleh karyawan. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Hubungan antara motivasi terhadap kepuasan kerja

Handoko (2002) yakni bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja yaitu motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan dan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Motivasi yang tinggi yang terdapat pada diri karyawan akan menjadi hal utama didalam perusahaan untuk mewujudkan kepuasan kerja dengan menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini menjadi harapan bagi perusahaan yang ingin dicapai.

HIPOTESIS

H1) : Di duga terdapat pengaruh yang signifikan dari variable motivasi kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z) Pada PT. Cendana Putra Lestari, Bukik Limbuku, Sumatera Barat

(H2) : Di duga terdapat pengaruh yang signifikan dari variable motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Cendana Putra Lestari, Bukik Limbuku, Sumatera Barat

(H3) : Di duga terdapat pengaruh yang signifikan dari variable Kepuasan Kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Cendana Putra Lestari, Bukik Limbuku, Sumatera Barat

(H4) :Di duga motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) Pada PT. Cendana Putra Lestari, Bukik Limbuku, Sumatera Barat

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

penelitian pada PT. Cendana Putra Lestari, Cabang Bukik Limbuku, Kecamatan Harau, Kabupaten Limapuluh Kota, Sumatera Barat. Yang terletak Dijalan Raya Pilubang.

2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini Teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Sampel pada penelitian ini berjumlah 94 orang

yang merupakan jumlah keseluruhan populasi.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis dan sumber data diperoleh dari data Primer dan data Sekunder.

5. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data dengan pendekatan deksriptif dan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan mengetahui kemampuan instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Terdapat 2 uji validitas dalam penelitian ini yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan dengan menggunakan SmartPLS 3.2.6. Validasi konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validasi konvergen dinilai berdasarkan loading factor serta nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. *Rule of thum* yang digunakan dalam uji validasi konvergen nilai loading factor 0,5-0,6 serta nilai *AVE* lebih besar dari 0,5

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SmalPLS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic

Cronbach Alpha (α). suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali,2005).

3. Analisis Regresi Intervening

Variabel intervening yakni variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Pengujian variabel intervening menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Yakni merupakan penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model causal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

1. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity).

Dalam penelitian ini, konstruk variable motivasi kerja dari 6 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai loading factor memiliki nilai $>0,50$. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indicator pada konstruk variable motivasi kerja telah memenuhi persyaratan validitas convergent. Pada variable ini loading factor tertinggi pada item pernyataan ke empat yaitu dengan nilai 0.919 dan loading factor terendah pada item pernyataan pertama dengan nilai 0.717.

Selanjutnya konstruk variable kinerja karyawan terdiri dari 10 item pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas untuk item seluruh indicator yang ada pada konstruk variable kinerja karyawan telah memenuhi persyaratan validitas convergent karena memiliki nilai loading factor $>0,50$. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indicator

pada konstruk variable kinerja karyawan telah memenuhi persyaratan validitas convergent. Pada variable ini loading factor tertinggi pada item pernyataan ke ketiga dengan nilai 0.946 dan loading factor terendah pada item pernyataan ke Sembilan dengan nilai 0.894.

Adapun konstruk variable kepuasan kerja terdiri dari 7 pernyataan. Berdasarkan hasil pengolahan data diatas dapat dilihat bahwa nilai loading factor memiliki nilai $>0,50$. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indicator pada konstruk variable kepuasan kerja telah memenuhi persyaratan validitas convergent. Pada variable ini loading factor tertinggi pada item pernyataan ketiga yaitu dengan nilai 0.963 dan loading factor terendah pada item pernyataan pertama 0.922

a. Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Berdasarkan data diatas keseluruhan indicator telah memenuhi kriteria validitas diskriminasi. Variable motivasi kerja sebagai independent nilai loading sudah melebihi $>0,50$. Selain itu tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi seluruh indicator mempunyai korelasi yang tinggi kepada motivasi kerja dibandingkan dengan variable kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indicator yang ada pada indicator motivasi kerja memenuhi persyaratan validitas diskriminasi.

Variable dependen ialah variable kinerja karyawan memiliki nilai loading yang sudah melebihi $>0,50$. Selain itu tabel diatas menunjukkan

bahwa nilai korelasi seluruh indikator mempunyai korelasi yang tinggi kepada kinerja karyawan di bandingkan dengan variable motivasi kerja dan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indicator yang ada pada indicator kinerja karyawan memenuhi persyaratan validitas discriminant.

Untuk variable kepuasan kerja sebagai variable mediasi memiliki nilai yang sudah melebihi >0,50. Selain itu tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi seluruh indicator mempunyai korelasi yang tinggi kepada kepuasan kerja dibandingkan dengan variable motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh indicator yang ada pada indicator kepuasan kerja memenuhi persyaratan validitas discriminant.

Tabel 3. 1 Average Variance Extracted (AVE)

Variable	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi Kerja	0.767
Kinerja Karyawan	0.839
Kepuasan Kerja	0.896

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.2.6

Selanjutnya untuk uji validitas diskriminan penulis juga melihat rata rata kriteria formodel. Konstruk dikatakan memiliki nilai validitas yang baik, jika AVE memiliki nilai lebih besar 0,5 (AVE . 0,5).

Dari hasil estimasi *SmartPLS 3.2.6* didapat kurva AVE sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Kriteria Fornell – Lacker

Variable	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan	0.923		
Kepuasan Kerja	0.633	0.947	
Motivasi Kerja	0.556	0.536	0.876

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.2.6.

2.Uji Reliabilitas

Tabel 3. 3 Quality Criteria (Cronbach's alpha dan Composite Reliability)

Variabl e	Crombac h's Alpha	Compos ite Reliabili ty	Standar Reliab le	Keterang an
Kinerja Karyawan	0.981	0.983	0,7	Reliable
Kepuasan Kerja	0.981	0.984	0,7	Reliable
Motivasi Kerja	0.939	0.951	0,7	Reliable

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.2.6.

Tabel 3. 4 Fit Model

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.064	0.064
d-ULS	1.118	1.118

d-G	8.347	8.347
Chi-Square	1928.406	1928.406
NFI	0.602	0.602

Sumber : Data Olahan Peneliti 2022

Tabel 3. 5 Inner Model – R-Square (R²)

Model Struktur	R Square
Kinerja Karyawan	0.467
Kepuasan Kerja	0.288

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.2.6.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square kinerja karyawan sebesar 0,467 artinya adalah sebesar 46,7% variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja dan sisanya sebesar 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Sedangkan variable kepuasan kerja diperoleh nilai R Square sebesar 0.288 artinya adalah sebesar 28,8% variable kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dan sisanya sebesar 71,2 dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Direct Effect (Mean, STDEV, T-Values)

	Original sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values

			V)		
Kepuasan kerja - > kinerja karyawan	0.470	0.477	0.123	3.825	0.000
Motivasi kerja - > kinerja karyawan	0.556	0.557	0.073	7.597	0.000
Motivasi kerja - > kepuasan kerja	0.536	0.548	0.077	6.944	0.000

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.2.6.

3. Analisis Regresi Intervening

Tabel 3. 7 Hasil Uji Indirect Effect (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values

Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan -> Kepuasan Kerja	0.252	0.260	0.075	3.340	0.001
---	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data Olahan SmartPLS 3.2.6

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilandai dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas diatas, selanjut dapat kita ambil kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis deskriptif pada penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada PT.Cendana Putra Lestari, Sumatera Barat secara keseluruhan dalam kategori sangat setuju, setuju dan cukup setuju. Pada variable motivasi kerja dimesi yang paling tinggi yaitu pada kebutuhan hubungan social, sedangkan dimensi paling rendah yaitu pada dimensi kebutuhan rasa aman.. Pada variable kepuasan kerja dimensi paling tinggi yaitu kondisi pekerja dan kesempatan untuk maju sedangkan dimensi paling rendah yaitu dimensi supervise. Kemudian untuk variable kinerja karyawan dimensi yang paling

tinggi yaitu pada ketetapan waktu sedangkan untuk dimensi paling rendah yaitu dimensi kualitas kerja dan kuantitas kerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT.Cendana Putra Lestari, Sumatera Barat.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cendana Putra Lestari, Sumatera Barat.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Cendana Putrra Lestari.
5. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT.Cendana Putra Lestari, Sumatera Barat. Hasil ini menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja kecil dari pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat kepuasan kerja sebagai variable intervening memiliki pengaruh kecil pada penelitian ini. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dapat menimbulkan rasa gairah dan semangat dalam bekrja. Peningkatan motivasi kerja diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja dan

kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis akan mengemukakan saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi PT.Cendana Putra Lestari untuk yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Kepada pimpinan PT.Cendana Putra Lestari agar dapat memperhatikan kinerja karyawannya hal ini dikarenakan kinerja karyawan masih tergolong rendah yang terdapat pada tabel absensi yang banyaknya karyawan telat datang untuk bekerja. Pada variable motivasi kerja dimensi yang paling tinggi yaitu pada kebutuhan hubungan social, sedangkan dimensi paling rendah yaitu pada dimensi kebutuhan rasa aman.. Pada variable kepuasan kerja dimensi paling tinggi yaitu kondisi pekerja dan kesempatan untuk maju sedangkan dimensi paling rendah yaitu dimensi supervise. Kemudian untuk variable kinerja karyawan dimensi yang paling tinggi yaitu pada ketetapan waktu sedangkan untuk dimensi paling rendah yaitu dimensi kualitas kerja dan kuantitas kerja. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, diterima. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui

kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih kecil dari pada pengaruh secara langsung. Artinya kepuasan kerja sebagai variable intervening memiliki pengaruh kecil pada penelitian ini. Peningkatan motivasi kerja yang diikuti dengan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan sudah mencerminkan motivasi yang sangat baik kepada karyawan, sedangkan untuk kinerja karyawan dan kepuasan kerja perusahaan alangkah lebih baiknya dapat memperbaiki hal hal yang kurang dari karyawan dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dikinerja karyawan dan kepuasan kerja.

2. Kepada peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber dan referensi yang terkait ilmu sumber daya manusia terkhusus nya motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Agar hasil penelitiannya lebih baik dan lengkap lagi. Serta memilih objek lain agar dapat lebih mengetahui pengaruh masing masing variable yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Bahri, Syaiful, Yuni. 2017. “ *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.

- Bintoro dan Daryanto. 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- Bintoro dan Daryanto. 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- Bintoro dan Daryanto. 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Enny, Mahmudah. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubhara Manajemen Pres.
- Hasibuan, Malayu S. P. 1999. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-2. Jakarta: Bumi Aksara
- Herdianto Dito, Anoki. 2010. “ *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, Skripsi. Semarang.
- Herdianto Dito, Anoki. 2010. “ *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, Skripsi.Semarang.
- Indrasari,Meithiana. 2017, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tujuan Dari Dimensi Iklim Organisasi Kreativitas Individu Dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Indrasari,Meithiana. 2017, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tujuan Dari Dimensi Iklim Organisasi Kreativitas Individu Dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Juliasta, Melly. 2015. “ *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko Pt Anak Jaya Bapak Sejahtera*.” *Jurnal Universitas Kristen Petra*
- Kartika, Endo Wijaya. 2010. “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya*”. *Jurnal Universitas Kristen Petra*
- Kusumawati,Herlina. 2019, “ *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Ajb Bumi Putera 1912 Malang)*”, Skripsi. Malang.
- Michel, Tomy CV. R.A DE Rozarie, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Anggota Ikatan Penerbit Indonesia

- Misbahulum, Bayu. 2017, *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Ayu Indah Tour And Travel Lamongan”*, skripsi. Fakultas Ekonomi, Manajemen. Malang.
- Misbahulum, Bayu. 2017, *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Ayu Indah Tour And Travel Lamongan”*, skripsi. Fakultas Ekonomi, Manajemen. Malang.
- Ramadhan,Adzahari. *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di PT.Telkom Telekomunikasi Riau Kepulauan Batam”*. Jurnal FEB, Magister Manajemen. Universitas Nasional Veteran Yogyakarta. Yogyakarta.
- Sutrisno,Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Interpratama Mandiri
- Sutrisno,Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Interpratama Mandiri
- Sutrisno,Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Interpratama Mandiri
- Yusuf Hamali,Arif. 2016, *Pemahaman Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*, Jakarta: Interpratama Mandiri
- Sutrisno Edy.2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Fajar Interpratama Mandiri