



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA

Muhammad Deny Ikhsan¹ I Wayan Gede Supartha²

Abstract

Keywords:

Work motivation;
Job satisfaction;
Employee performance.

Employee performance is the result of work that can be achieved by employees based on their abilities. So that employees can improve their performance. Companies need to pay attention to the factors that affect employee performance, namely work motivation and job satisfaction. The purpose of this study was to determine the role of job satisfaction in mediating the effect of work motivation on employee performance at PT. Omiyage Inc. Indonesia Dore By LeTAO Jakarta. This study used a sample of 83 employees, using probability sampling technique. The analytical technique used in this research is path analysis and Sobel test. Collecting data through interviews and distributing questionnaires. The results of the study found that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction mediates work motivation on employee performance. High work motivation will increase job satisfaction so that it can improve employee performance.

Kata Kunci:

Motivasi kerja;
Kepuasan kerja;
Kinerja karyawan.

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya. Agar karyawan mampu meningkatkan kinerjanya. Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Omiyage Inc. Indonesia Dore By LeTAO Jakarta. Populasi dalam penelitian sebanyak 105 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 83 orang dengan menggunakan metode propotional random sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dan uji sobel. Pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
Denyikshan1@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan (Kaseger, 2013). Perusahaan yang dapat mengelola dan mengoptimalkan kemampuan SDM yang dimiliki, akan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut (Sintaasih & Astitiani, 2019). Maka dari itu, karyawan harus memiliki kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat terlaksana secara optimal, sehingga perusahaan pun harus memperhatikan aspek yang mempengaruhi baik maupun buruknya kinerja (Surjosuseno, 2015). Studi empiris oleh Ardiansyah (2016) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sementara menurut Muogbo (2013) dan Nurcahyani & Adnyani (2016) bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan diharapkan dapat menjadi pembelajaran bagi karyawan dan menjadi alternatif yang mendorong kinerja karyawan (Megadinanta, 2017). Menurut Siagian & Gunawan (2018) meskipun terdapat fasilitas maupun kemampuan yang bisa mendukung, jika tidak adanya motivasi saat melaksanakan pekerjaan, maka pekerjaan tersebut bisa saja tidak berjalan dengan semestinya. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dalam perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga dapat dikatakan kepuasan kerja memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan (Ardiansyah, 2016). Diperkuat dengan hasil studi empiris Wahab dkk. (2018) dan Hanafi & Yohana (2017) yang mendapatkan temuan yang sama bahwa kepuasan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO, dimana ditemukan adanya keluhan dari pelanggan pada bulan Januari sampai Desember 2020 mengenai kurangnya ketelitian dan komunikasi pada saat penulisan ucapan orderan birthday cake maupun *gifting hampers*, rendahnya ketepatan waktu pengiriman yang tidak sesuai dengan jam tiba yang disepakati, kualitas pelayanan dan kepedulian karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya permasalahan pada kinerja karyawan. Sementara karyawan merasakan tertekan karena kurangnya motivasi yang diberikan membuat kinerja karyawan yang ada diperusahaan tersebut berkurang. Karyawan merasa pada saat sudah memenuhi target perusahaan tidak diberikan bonus yang menyebabkan kurangnya kepuasan di perusahaan. Oleh karena itu perlu diteliti faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO Jakarta.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori atribusi yang dapat dihubungkan dengan kepuasan kerja pada PT Omiyage Inc Dore By LeTAO Jakarta, yang dimana tingkat kepuasan seseorang itu berbeda-beda, dan kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor serta sebab maupun akibatnya seperti kebutuhan fisik dan sosial, dimana individu tersebut dapat mengendalikan diri baik terhadap diri sendiri maupun lingkungannya. Sehingga teori atribusi berkaitan dalam menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sesi & Suwandana (2019) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Trianingrat & Supartha (2020) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahadewi & Netra (2020), Sujana & Ardana (2020), Firmani (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk dapat memberikan dorongan agar karyawan dapat merasakan rasa puas terhadap pekerjaannya, semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Pernyataan tersebut didukung penelitian Wahab dkk. (2018), Pradnyantari et al. (2021) dan Sudiardhita et al. (2018) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sekartini (2016), Apriyanti & Chaerudin (2017), Saleem et al. (2010), menemukan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Tanuwijaya (2015) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Ardiansyah (2016), Afifah & Musadieg (2017), Hutapea dkk. (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun pada penelitian yang dilakukan Bagis et al. (2021) dan Sudiardhita et al. (2018) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H3:Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja digunakan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suwardi & Utomo (2011) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi. Priarso et al. (2018) dan Prabowo et al. (2018) juga menemukan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Wahab et al. (2018) juga menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi terhadap kinerja. H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di pada PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang makanan dengan kegiatan penjualan domestik yang beralamat di Jl. TB Simatupang, Plaza Pondok Indah 3 Blok A1, Kec. Kby. Lama, Pd. Pinang, Kota Jakarta Selatan,. Lokasi Dipilih karena terdapat masalah terkait kinerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Objek dalam penelitian ini terdiri dari: 1) kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO Jakarta berdasarkan kemampuan yang dimilikinya; 2) Motivasi kerja yaitu daya dorong yang diterima oleh karyawan untuk memberikan kontribusi demi keberhasilan PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO Jakarta untuk mencapai tujuannya; 3) Kepuasan kerja yaitu sikap positif maupun negatif yang dirasakan oleh karyawan perusahaan PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO Jakarta terhadap pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya. adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO Jakarta sebanyak 105 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 83 responden, dan dipilih menggunakan metode *propotional random sampling*. Data penelitian diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Sebagai instrument penelitian, kuesioner perlu diuji kelayakannya dengan menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji analisis jalur (*path analysis*), uji sobel dan uji VAF.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	21	25.3
		Perempuan	62	74.7
		Total	83	100
2	Usia	17-26 th	29	34.9
		27-36 th	23	27.7
		37-46 th	18	21.7
		> 46 th	13	15.7
		Total	83	100
3	Pendidikan	SMA/SMK	30	36.1
		Diploma	22	26.5
		S1	26	31.3
		S2	5	6.0
		Total	83	100
4	Masa Kerja	1-5 th	35	42.2
		6-10 th	28	33.7
		> 10 th	20	24.1
		Total	83	100

Sumber: Data Diolah, 2022

Karakteristik menurut jenis kelamin dimana responden didominasi oleh perempuan, dengan kata lain karyawan PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO didominasi oleh perempuan. Menurut usia, responden dengan usia 17-26 tahun sebanyak 29 orang atau 34,9 persen mendominasi diantara rentang usia lainnya, sedangkan yang paling sedikit yakni responden dengan usia > 46 tahun sebanyak 13 orang atau hanya 15,7 persen. Hal ini berarti karyawan PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO didominasi oleh usia 17-26 tahun yang dianggap masih produktif, aktif serta kreatif dalam bekerja. Dilihat dari pendidikan, pendidikan dominan responden adalah pada jenjang SMA/SMK tahun dengan jumlah 30 orang atau 36,1 persen, sedangkan persentase yang terendah adalah pada jenjang S2 sebesar 6 persen atau sebanyak 5 orang. Hal ini menunjukkan karyawan PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO lebih banyak diisi oleh lulusan SMA/SMK. Masa kerja dominan responden adalah 1-5 tahun dengan jumlah 35 orang atau 42,2 persen, sedangkan persentase yang terendah adalah selama >10 tahun sebesar 24,1 persen atau sebanyak 20 orang. Hal ini menunjukkan PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO memiliki cukup banyak karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.

Hasil uji validitas ketiga variabel menunjukkan nilai koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) dengan skor total seluruh indikator lebih besar dari 0,30. Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan pada ketiga variabel diatas telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 2.
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Y (Kinerja karyawan)	0,868	Reliabel
M (Kepuasan kerja)	0,774	Reliabel
X (Motivasi kerja)	0,738	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel memperoleh *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga pernyataan pada kuesioner dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Distribusi jawaban responden terhadap kinerja karyawan dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,22 pada pernyataan “Saya mampu bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” artinya sebagian besar karyawan di PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO setuju bahwa mereka bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,83 pada pernyataan “Saya sanggup bekerja lembur disaat mendesak untuk menyelesaikan deadline tepat waktu sehingga tidak menghambat pada bagian yang lain” artinya beberapa karyawan merasa tidak sanggup bekerja lembur disaat mendesak untuk menyelesaikan *deadline*.

Tabel 3.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Motivasi kerja

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya mampu bekerja sesuai yang diharapkan pimpinan	0	1	12	46	24	4.12	Tinggi
2	Saya bersemangat dalam bekerja	0	2	16	46	19	3.99	Tinggi
3	Saya memiliki inisiatif dalam bekerja	0	1	15	46	21	4.05	Tinggi
4	Saya mau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan	0	0	12	49	22	4.12	Tinggi
5	Saya tidak mudah putus asa saat menghadapi masalah	0	2	21	44	16	3.89	Tinggi
6	Saya selalu bersemangat saat bekerja walaupun ada halangan	0	2	16	37	28	4.10	Tinggi
Rata-rata Skor Variabel Motivasi kerja							4,04	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2022

Distribusi jawaban responden terhadap motivasi kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,12 pada pernyataan “Saya mampu bekerja sesuai yang diharapkan pimpinan” dan “Saya mau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan” artinya sebagian besar karyawan mampu bekerja sesuai yang diharapkan pimpinan dan bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,89 pada pernyataan “Saya tidak mudah putus asa saat menghadapi masalah” artinya terdapat beberapa karyawan yang tidak setuju bahwa atasan membela mereka saat mereka melakukan kesalahan.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya miliki	0	0	4	30	18	4.19	Tinggi
2	Saya merasa puas karena gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja saya	0	1	7	32	12	3.64	Tinggi
3	Saya merasa puas karena adanya kesempatan untuk mendapat promosi ke jabatan yang lebih tinggi	0	0	6	32	14	3.72	Tinggi
4	Saya merasa puas karena pengawasan yang diberikan atasan sangat baik	0	0	9	27	16	4.14	Tinggi
5	Saya merasa puas karena memiliki rekan kerja yang mampu membuat situasi kerja menyenangkan.	0	0	8	29	15	4.07	Tinggi
Rata-rata Skor Variabel Kepuasan kerja							3,95	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2022

Distribusi jawaban responden terhadap kepuasan kerja dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,19 pada pernyataan “Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya miliki” artinya sebagian besar karyawan PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO merasa puas dengan pekerjaan yang dimiliki. Sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3,64 pada pernyataan “Saya merasa puas karena gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja saya”. Hal ini berarti beberapa karyawan merasa belum mendapatkan gaji yang sesuai dengan beban kerja mereka.

Tabel 5.
Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.033	.936		-1.104	.273
	Motivasi kerja	.857	.038	.928	22.430	.000

a. *Dependent Variable:* Kepuasan kerja
b. R square: 0,861
c. Sig.F: 0,000

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis jalur maka dapat dirumuskan persamaan struktural sebagai berikut

$$M = 0,928 X + e1$$

Tabel 6.
Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.429	1.461		3.032	.003
Motivasi kerja	.878	.159	.539	5.520	.000
Kepuasan kerja	.748	.172	.424	4.343	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja karyawan
b. R Square: 0,894
c. Sig.F: 0,000

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis jalur maka dapat dirumuskan persamaan struktural sebagai berikut

$$Y = 0,539 X + 0,424 M + e_2$$

Hasil perhitungan koefisien determinasi total sebesar 0,985 mempunyai arti bahwa sebesar 98,5 persen variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 1,5 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Besarnya pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,539 dengan perbandingan nilai sig.t sebesar 0,000 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$) artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa karyawan di PT Omyage Inc Indonesia Dore By LeTAO memiliki motivasi kerja yang tinggi dan diikuti dengan kinerja karyawan yang tinggi pula. Penelitian yang dilakukan oleh Sesi & Suwandana (2019) serta Trianingrat & Supartha (2020) juga menemukan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahadewi & Netra (2020), Sujana & Ardana (2020), Firmani (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Shahzadi *et al.* (2014), Sudiardhita *et al.* (2018) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (M) adalah sebesar 0,928 dengan perbandingan nilai sig.t sebesar 0,000 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$) artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dijelaskan bahwa karyawan di PT Omyage Inc Indonesia Dore By LeTAO memiliki motivasi kerja yang tinggi dan diikuti dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi pula. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sekartini (2016), Apriyanti & Chaerudin (2017), Saleem *et al.* (2010), menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Besarnya pengaruh kepuasan kerja (M) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,424 dengan perbandingan nilai sig.t sebesar 0,000 kurang dari nilai signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$) artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa karyawan di PT Omyage Inc Indonesia Dore By LeTAO memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan diikuti dengan kinerja karyawan yang tinggi pula. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Ardiansyah (2016), Afifah & Musadieq (2017), Hutapea dkk. (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan Bagis et al. (2021) dan Sudiardhita *et al.* (2018) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil tabulasi $Z = 2,451 > 1,96$ yang berarti variabel kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Diperkuat oleh nilai VAF sebesar 42,2 persen juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja dikatakan sebagai pemediasi parsial hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa karyawan di PT Omiyage Inc Indonesia Dore By LeTAO memiliki motivasi kerja yang tinggi dan diikuti dengan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja karyawan yang tinggi pula. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Natsir & Wulandari (2017), Priarso et al. (2018), Prabowo et al. (2018) dan Wahab dkk. (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat ditarik simpulan sebagai berikut. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan hendaknya memberikan motivasi dan mendampingi karyawan disaat karyawan menghadapi masalah dalam pekerjaan. Selain itu manajemen atau atasan juga dapat memberikan kritik dan saran yang membangun terhadap hasil pekerjaan karyawan, sehingga tidak hanya berfokus pada kesalahan karyawan namun juga mengapresiasi keberhasilan dan kinerja karyawan yang sudah baik. Perusahaan dapat memperhatikan gaji yang diberikan kepada karyawan agar sesuai dengan UMR/UMK yang berlaku dan disesuaikan juga dengan beban kerja karyawan. Selain itu perusahaan juga sebaiknya memberikan bonus atau penghargaan kepada karyawan berprestasi dan memberikan kesempatan promosi atau naik jabatan kepada karyawan secara adil.

REFERENSI

- Afifah, T., & Musadieg, M. Al. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 122–129.
- Apriyanti, W., & Chaerudin. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sofyan Inn Altama Pandeglang. *Jurnal SWOT*, VII(3), 660–675.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Bagis, F., Kusumo, U. I., & Hidayah, A. (2021). Job Satisfaction As A Mediation Variables On The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitment To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2), 424–434.

- Cahyani, R. A., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10.
- Firmani, P. S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ikip PGRI Bali. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 63–77.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89.
- Hutapea, G. V. A., Pattipawae, D. A. ., & Kurniasih, D. A. (2017). Analisis Pengaruh gaya Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Jakarta Cakratungga Steel Mills). *Jurnal SWOT*, VII(1), 1–13.
- Kaseger, R. G. (2013). Pengembangan Karir Dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square. *Jurnal EMBA*, 1(4), 906–916.
- Mahadewi, I. A. P. I., & Netra, I. G. S. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Kinerja Karyawan Satriya Cottage Kuta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(12), 3661–3680.
- Megadinanta, D. H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt. Garudafood Putra Putri Jaya Department Hcs (Human Capital and Service). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 5(3), 1–13.
- Muogbo, U. S. (2013). The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 2(7), 70–80.
- Natsir, M., & Wulandari, S. C. (2017). Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 158–167.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. . D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Prabowo, T. S., Noermijati, & Irawanto, D. W. (2018). The Influence Of Transformational Leadership And Work Motivation On Employee Performance Mediated By Job Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16(1), 171–178.
- Pradnyantari, I. G. A. A., Landra, N., & Widnyana, I. W. (2021). Role of Job Satisfaction in Mediating the Effect of Motivation and Employee Placement on Employee Performance at Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bali Mandara, Bali Province. *International Journal Of Contemporary Research And Review*, 12(08), 20457–20467.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2018). The Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165–176.
- Saleem, R., Mahmood, A., & Mahmood, A. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Moile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 5(11), 213–222.
- Sekartini, N. L. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa. *JAGADHITA : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 64–75.
- Sesi, N. P. A. I., & Suwandana, I. G. M. (2019). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan BPR Lestari Cabang Sesetan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(6), 2414–2433.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014a). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 2222–2839.
- Siagian, H., & Gunawan, I. C. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasiindo Tiga perkasa. *Agora*, 7(1), 1–6.
- Sintaasih, D., & Astitiani, N. L. P. S. (2019). Peran Mediasi Knowledge Sharing Pada Pengaruh Quality of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.24843/matrik:jmbk.2019.v13.i01.p01>
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlith, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The Effect Of Compesation, Motivation Of Employee And Work Satisfaction To Employee Performance PT. Bank XYZ (Persero) TBK. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.

- Sujana, N. P. A. S. P., & Ardana, I. K. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 904. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p05>
- Surjosuseno, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Agora*, 3(2), 175–179.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.
- Tanuwijaya, R. (2015). Pengaruh Spiritual Leadership dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Pawita Pratama. *Agora*, 3(1), 1–6.
- Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1838–1857.
- Wahab, A., Anwar, M., & Yasrie, A. (2018). Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dosen PNS Dpk Dan Dosen Yayasan Pada Kopertis Wilayah XI Kalimantan (Studi Pada FE Uvaya ,FE Uniska Dan Stimi Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 351–369.