

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Jaya Anugrah

Sri Hayati^{1*}, Lalu Andre Saputra²
Sekolah Tinggi Ilmu Akuntansi Nasional^{1,2}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas bertujuan menguji hubungan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Jaya Anugrah dengan fokus penelitian terhadap karyawan yaitu dengan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disamping itu juga motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Keywords: *Motivasi kerja, Kinerja dan Kepuasan kerja*

PENDAHULUAN

Dewasa ini sebuah perusahaan dituntut untuk mengambil keputusan yang strategis dalam menghadapi dinamika lingkungan yang semakin ketat untuk tetap *sustainable*. Salah satu caranya yaitu suatu perusahaan harus mampu mengelola segala sumber daya yang ada secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan (Mathis dan Jackson dalam Hasibuan, 2002).

Begitu pentingnya peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan, maka organisasi harus mampu mewujudkan keinginan dan kebutuhan karyawan melalui pemberian motivasi sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi. Setiap manajer perlu memprediksi adanya usaha pengembangan keterampilan dan kemampuan manajerial untuk memberikan motivasi kepada bawahannya. Manajer memiliki tanggung jawab dalam membantu dan mempengaruhi tingkah laku bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian keberhasilan manajer memotivasi bawahannya tergantung pada bagaimana manajer memahami motif para karyawannya. Dalam hal ini, perusahaan bukan saja mengharap karyawannya mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal

(Hasibuan, 2007).

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2006) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula

tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

CV. Jaya Anugrah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertembakauan yang berada di kecamatan sikur kabupaten lombok timur, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja yang pada akhirnya dapat mewujudkan misi dan tujuan perusahaan. Salah satu indikator tinggi rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari tingkat absensi dan produktivitas karyawan.

Bertitik tolak dari masalah di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai akan dapat meningkat apabila terdapat motivasi yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan mendapatkan rasa kepuasan kepuasan dan pada akhirnya mampu mendorong kinerja karyawan yang baik dan tangguh untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sehingga perlu dilakukan penelitian mendalam mengenai "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Jaya Anugrah Lombok.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas bertujuan menguji hubungan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini dilaksanakan pada CV. Jaya Anugrah-Lombok dengan fokus penelitian terhadap karyawan yaitu dengan menganalisis pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabelintervening.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV. Jaya Anugrah.

Sampel adalah bagian dari jumlah anggota populasi yang memiliki karakteristik tertentu dari populasi yang akan diteliti tersebut (Sugiyono, 2010). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Artinya, sampel yang dipilih dilandasi oleh pertimbangan tertentu. Berkaitan dengan hal tersebut, karakteristik pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun, hal ini disebabkan karena karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama akan lebih mengetahui keadaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variable terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah motivasi kerja (Sugiyono;2010).

Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja (Ghozali:2006).

Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2010) Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Uji Validitas dan Realiabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk

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

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2006). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Analisis reliabilitas dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, Nunnally dalam Ghozali (2006).

Analisis Data

1. Moderated Regression Analysis (MRA)

Moderated Regresion Analisis (MRA) yang sering juga disebut uji interaksi, merupakan aplikasi khusus regresi berganda linier dimana persamaan regresinya mengandung unsurinteraksi.

Kerangka kerja dalam penelitian ini adalah persamaan regresi yang menentukan secara tepat tipe efek mediasi yang terjadi (Ghozali, 2006):

$$1. X_2 = \alpha + \beta_1 X_1$$

$$2. Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan
X₁ = Motivasi

X₂ = Kepuasan kerja

β_{1-2} = Koefisien Regresi

2. Uji Model

a) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen

(Ghozali, 2006).

H₀ = 0 ; tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

H₀ ≠ 0; terdapat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan.

Tingkat signifi kasi yang digunakan adalah 0,05 (α = 5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

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

2. Jika P value < 0,05 maka H_a diterima berarti keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria Pengujiannya dengan membandingkan t hitung dengan t tabel:

1. Jika F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh variabel independen secara bersama sama terhadap variabel independen.

2. Jika F hitung < F tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh variabel independen secara bersama sama terhadap variabel dependen.

b) Uji R² (Uji Koefisien Determinasi)

Menurut Ghozali (2006), Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara semua variabel dependen (X) secara bersama-sama terhadap variabel independen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Apabila nilai koefisien adjusted R² mendekati 0, menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yang dipilih tidak dapat menerangkan variabel terikat (Y) yang bersangkutan. Sebaliknya bila nilai adjusted R² mendekati 1, menunjukkan bahwa variabel dependen (X) yang digunakan dalam penelitian ini telah dapat menerangkan variabel terikat (Y) secara hampir sempurna. Adjusted R² juga dapat dihitung dengan rumus :

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

Analisis Jalur

Untuk menjawab hipotesis pertama dan

kedua yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan uji t. Untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu pembuktian kepuasan kerja sebagai variabel intervening, digunakan analisis jalur. *Standardized beta* akan digunakan sebagai koefisien jalur.

3. Uji T (Uji Parsial)

Untuk menjawab hipotesis pertama yaitu pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan menggunakan Analisis parsial atau Uji t dimana uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan α (α) 5% atau 0,05. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi α . Jika p value $>$ 0,05 tidak signifikan, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Jika p value $<$ 0,05 signifikan, maka H_a diterima atau H_0 ditolak (Ghozali, 2006). Hipotesis uji t adalah sebagai berikut :

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

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

Apabila dengan membandingkan t hitung dan t tabel kriterianya:

- Jika t hitung $>$ t tabel atau t hitung $<$ $-t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.
- Jika t hitung $<$ t tabel atau t hitung $>$ $-t$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen.

Untuk menjawab hipotesis kedua yaitu pembuktian komitmen karyawan sebagai variabel intervening, digunakan analisis jalur. *Standardized beta* akan digunakan sebagai koefisien jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengenai pengaruh Business Management

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV. Jaya Anugrah, diperoleh kesimpulan bahwa Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja pada CV. Jaya Anugrah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan penelitian dengan hasil koefisien determinasi variabel motivasi kerja sebesar 0,428 atau 42,8% yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat keeratan hubungan antar variabel motivasi kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y_1) adalah sebesar 0,640 sehingga mempunyai arti bahwa hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan menurut Sugiyono (2010) kategorinya ke arah kuat.

Kemudian dilihat dari uji signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 7,832 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,9858. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV. Jaya Anugrah dapat diterima. Hal ini diperkuat dengan teori yang menyatakan bahwa dalam tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2002) adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jaya Anugrah juga terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan hasil koefisien determinasi variabel kepuasan kerja 0,096% atau 9,6% ini mengidentifikasi bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja sebesar 9,6%. Dimana tingkat keeratan hubungan antara variabel kinerja karyawan terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,314 yang mempunyai arti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dan kepuasan kerja menurut Sugiyono kategorinya rendah namun tetap mempunyai pengaruh yang signifikan bila dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dimana nilai t hitung sebesar 3,163 lebih besar dari t tabel sebesar 1,9858. Sehingga hipotesis yang berbunyi “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada CV. Jaya

Anugrah dapat diterima. Hal ini diperkuat oleh teori Wexlay dan Yukl dalam Mangkunegara (2007) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor bagaimana seorang karyawan dapat merasakan hasil kerja yang diterimanya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan juga terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,436 atau 43,6% yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tingkat keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0,564 sehingga mempunyai arti bahwa hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menurut Sugiyono kategorinya adalah kuat. Kemudian dilihat dari uji signifikansi yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 32,674 lebih besar dari F tabel sebesar 3,010. Sehingga hipotesis yang berbunyi "motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Jaya Anugrah dapat diterima.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,327 dan juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (sebagai variabel intervening) yaitu sebesar 0,1720 dan total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,4578.

Berdasarkan hasil Uji Sobel didapatkan nilai t hitung $(3,1595) > t$ tabel $(1,9858)$, maka nilai koefisiensinya menjadi signifikan sebesar 0,1798 artinya ada pengaruh intervening dimana variabel intervening terjadi pada hipotesis ini adalah hipotesis parsial, karena signifikansi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak

berubah menjadi lebih besar dari 0,05 meskipun mendapat pengaruh dari variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya akan sangat berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan bersangkutan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka akan menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan maka akan menyebabkan kinerja karyawan semakin tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

2003. *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*,