



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bengkel Honda Sei Rampah

Nining Miranti¹, Sri Winda Hardiyanti Damanik^{1*}, Imelda Marthauli Pardede²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹, Universitas Graha Nusantara²

Email : Damanik02winda@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how work motivation influences the performance of Honda Workshop employees and to find out how work motivation influences the performance of Honda Workshop employees with job satisfaction as an intervening variable. The population in this study were Sei Rampah Honda Workshop employees who used the census method. Because the total population was less than 100, the sample in this study was 45 people. Data collection techniques using literature and questionnaires. The method used is multiple linear regression and path analysis with the help of SPSS 17.00 software. The results showed that the first hypothesis was accepted, meaning that the Work Motivation Variable (X) had a significant effect on the Job Satisfaction variable (Z). The second hypothesis is accepted, meaning that the Work Motivation Variable (X) has a significant effect on employee performance variables (Y). The third hypothesis is accepted, meaning that the job satisfaction variable (Z) has a significant effect on employee performance variable (Y).

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Honda dan Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bengkel Honda dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bengkel Honda Sei Rampah yang menggunakan metode sensus karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka dan kuesioner. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda dan analisis jalur dengan bantuan software SPSS 17.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, masih rendahnya karyawan memenuhi peraturan yang berlaku serta program kerja yang tidak tercapai. (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Pemilihan lokasi Bengkel Honda Sei Rampah untuk pelaksanaan studi kasus ini didasarkan atas beberapa pertimbangan tertentu. Pertimbangan pertama adalah unsur keterjangkauan lokasi penelitian oleh peneliti, baik dilihat dari segi tenaga, maupun dari segi efisiensi waktu (Stephen P. Robbins, 2015) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kemudian menurut Menurut (Afandi., 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Definisi ini menyatakan secara tidak langsung bahwa kepuasan kerja bukanlah merupakan konsep tunggal melainkan, orang dapat secara relatif puas dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan satu aspek atau lebih. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Ketidakpuasan tersebut sering diwujudkan dalam bentuk tingkat kemangkiran yang tinggi, kurangnya peluang promosi yang adil, motivasi rendah, rutinitas kerja yang monoton menyebabkan karyawan cepat lelah dan jenuh, dan tidak peduli dengan lingkungan. Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas, dan karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi maka akan mengalami peningkatan dalam kinerja. Begitu juga sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan dan tidak sebanding dengan hasil kerja mereka, maka tidak akan tercipta perasaan puas dalam diri karyawan sehingga hal tersebut akan membuat kinerja karyawan menurun.

Selain itu kepuasan kerja juga merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan. Jika karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, maka secara langsung karyawan akan loyal terhadap perusahaan dan kinerja menjadi semakin meningkat. Kondisi Bengkel Honda Sei Rampah saat ini, dimana masih banyak karyawan yang kurang optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini terlihat dari hasil kerja mereka yang masih belum dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka perlu adanya peningkatan kepuasan kerja dari masing-masing karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2014) menjelaskan bahwa “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. “Motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa adanya paksaan dorongan orang lain (Victoria Pattynama et al., 2016). Dimana seorang manajer memberi motivasi atau dorongan kepada seluruh karyawan untuk giat bekerja dan bersungguh-sungguh. Apabila ada karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan

diberikan reward atau bonus seperti memberikan uang bonus kepada karyawan yang berprestasi atau mereka yang telah mencapai target. Dengan adanya reward ini karyawan akan merasa dihargai, karena hasil pekerjaan mereka bisa menjadi lebih maksimal, dan semakin termotivasi untuk mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik. Dengan memberikan reward seperti uang bonus diharapkan mampu menjaga kestabilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Keberhasilan sebagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang dimilikinya, semakin baik tingkat kinerja pegawai yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016) Kinerja menurut (Mangkunegara, 2014) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Potu, 2013) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut (Sutrisno, 2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Kepuasan Kerja

(Stephen P. Robbins, 2015) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kemudian menurut Menurut (Afandi., 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

METODE

Peneliti menggunakan metode deskriptif pendekatan kuantitatif. Sifat penelitian ini adalah pengembangan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara: observasi, wawancara, studi lapangan dan studi literatur. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bengkel Honda Sei Rampah dengan jumlah 45 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen, hasil pengolahan data pada persamaan I terlihat pada Tabel 1. berikut ini :

Tabel 1. Uji Parsial (t) Persamaan I

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.704	2.151		.327	.745
MOTIVASI KERJA	.919	.139	.709	6.592	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

- a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi Karyawan (X) Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Dari tabel 1. diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,592. Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 45 - 1 = 44) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,017. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (6,592) > t_{tabel} (2,017), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widya Paramita (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt Tridaya Eramina Bahari dan Ali Muhajir (2019) Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Mitra Alami Gresik).

Sedangkan hasil pengolahan data pada persamaan II terlihat pada Tabel 2. berikut ini :

Tabel 2. Uji Parsial (t) Persamaan II

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.072	1.847		.581	.565
MOTIVASI KERJA	.355	.169	.290	2.093	.042
KEPUASAN KERJA	.510	.131	.540	3.899	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

- a. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X) Terhadap Variabel Kinerja karyawan (Y).

Dari tabel 2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,093. Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 45 - 1 = 44) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,017. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,093) > t_{tabel} (2,017), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,042 < 0,05$

maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldo Herlambang Gardjito (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)

- b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel kepuasan kerja (Z) Terhadap Variabel kinerja karyawan (Y).

Dari tabel 2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,899 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; 45 - 1 = 44) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar (2,017), Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,899) > t_{tabel} (2,017), dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sumati Paramban (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan).

Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai standardized coefficients regresi persamaan I dan II berikut :

Tabel 3. Nilai Standardized Coefficients Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.704	2.151	
MOTIVASI KERJA	.919	.139	.709

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2022)

Pada tabel diatas memperlihatkan pengaruh langsung Variabel Motivasi Karyawan (X) terhadap Variabel Kinerja Karyawa (Y) sebesar 0,290. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel Kepuasan Kerja (Z) yaitu $0,709 \times 0,540 = 0,3828$ dari hasil perhitungan yang

didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variable kepuasan kerja (Z) lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variable (Y).

KESIMPULAN

1. Variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z).
2. Variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Ghozali, I. (2016). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.”* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Penerbit B).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Penerbit Refika Aditama.
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1208–1218. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2894>
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior Buku 2 - 12/E*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta Cv.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Victoria Pattynama, J., Kojo, C., Repi, A. L., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Pengaruh Motivasi Kerja... 514 Jurnal EMBA*, 4(1), 1–10.
- Cahyadi, L. and Cahyadi, W. (2023) ‘The influence of transactional leadership style and transformational on organizational commitment with compensation as a moderating variable’, *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(2), p. 845. doi:10.29210/020231736.
- Cahyadi, W., Aswita, D. and Ningsih, T.Z. (2022) ‘Analysis of The Development of Non-Cognitive Assessment Instrument to Support Online History Learning in Jambi City High School’, *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(3), pp. 3265–3274. doi:10.35445/alishlah.v14i3.2044.

- Candrasa, L. and Cen, C.C. (2022) 'The Effect Of Teacher Teaching, Learning Methods And Students Perceptions On The Student's Learning Achievement In Medan City', *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 449–456. doi:10.29210/020221737.
- Sinaga, E.M. (2022) 'The Influence Of Price On Purchase Decision With Quality Of Service As Intervening Variable (Case Study On Customer Outlet Distributor Of XL AXIATA Products PT. Akses Lintas Nusantara Kota Tebing Tinggi)', *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(4), pp. 125–133. doi:10.29210/020221734.