

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kenalan Kopi, Tebing Tinggi

Kumala Vera Dewi^{1*}, Muhammad Aziz Khair¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya Tebing Tinggi¹

Email: kumalaveradewi@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine whether job satisfaction can mediate the influence of motivation on performance. The population of this study was 30 employees of Kenalan Kopi Tebing Tinggi. The sampling technique used was saturated sampling, because the population was less than 100 people. Questionnaires were administered to 30 respondents via Google Form. The research method used was a quantitative method with the assistance of SEM-PLS. The test results showed that motivation had an effect on job satisfaction, motivation had an effect on performance, job satisfaction had no effect on performance, and job satisfaction was unable to mediate the effect of motivation on performance.

Keywords: Motivation, Satisfaction, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Populasi penelitian ini adalah karyawan Kenalan Kopi Tebing Tinggi sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dikarenakan populasi yang kurang dari 100 orang. Kuesioner diberikan kepada 30 responden melalui google form. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SEM-PLS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dan kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam konteks industri kopi di Indonesia, data menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam lima tahun terakhir. Menurut laporan Asosiasi *Eksportir* dan Industri Kopi Indonesia (AEKI), produksi kopi nasional meningkat dari 639.000 ton pada tahun 2018 menjadi lebih

dari 760.000 ton pada tahun 2022. Pertumbuhan ini tidak hanya mendorong ekspor, tetapi juga memacu pertumbuhan bisnis kopi lokal, termasuk *coffee shop*. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah usaha *coffee shop* meningkat lebih dari dua kali lipat dalam lima tahun terakhir, didorong oleh tingginya minat masyarakat terhadap budaya minum kopi.

Peningkatan jumlah pebisnis kopi di Indonesia mencerminkan peluang sekaligus tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompetisi yang semakin ketat menuntut pelaku usaha untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga termotivasi dan puas dalam pekerjaannya. Hal ini menjadi salah satu fokus utama bagi *coffee shop* seperti Kenalan Kopi yang beroperasi di pasar yang sangat kompetitif. Dengan memahami dinamika motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan tersebut. Perusahaan juga harus memastikan bahwa karyawannya termotivasi dan puas dengan pekerjaannya, sehingga dapat memberikan kinerja terutama dalam hal pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2017). Apabila karyawan memiliki komitmen tinggi dalam bekerja, maka akan menunjukkan kinerja yang optimal. Hasil prasarvei menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Kenalan Kopi masih mengalami kesulitan dalam mengurangi waktu tunggu pelanggan melalui pengelolaan waktu yang efektif serta banyak karyawan masih merasa ragu dalam mengambil keputusan strategis.

Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Motivasi kerja menurut (Maslow dalam (Robbins & Judge, 2017)) adalah kekuatan yang memiliki sifat mendorong manusia untuk melakukan sesuatu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi tentu akan berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara karyawan dengan motivasi rendah cenderung malas untuk bekerja optimal (Aliy, dalam (Hidayat, 2021)). Hasil prasarvei menunjukkan bahwa sebagian karyawan Kenalan Kopi masih menghadapi kendala dalam hal motivasi kerja. Banyak karyawan merasa belum memperoleh penghargaan dari pimpinan meskipun telah menjalankan tugas dengan baik. Kemudian, beberapa karyawan enggan untuk bertukar pikiran dengan rekan kerja. Kondisi ini dipengaruhi oleh rasa kurang percaya diri, kekhawatiran bahwa pendapat tidak dihargai, lingkungan kerja yang kurang mendukung komunikasi terbuka, serta adanya persaingan internal. Pengalaman negatif di masa lalu juga turut membuat mereka ragu untuk menyampaikan ide.

Kepuasan kerja dapat memainkan peran penting sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja. Menurut (Natsir & Wulandari, 2013) hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, dimungkinkan dapat dipengaruhi dengan adanya dimensi-dimensi kepuasan kerja. Hasil prasarvei menunjukkan bahwa sebagian karyawan Kenalan Kopi belum merasa puas terhadap bimbingan dan pengawasan yang diberikan oleh atasan. Banyak karyawan merasa bahwa metode bimbingan cenderung kurang efektif, terlalu otoritatif, atau tidak sesuai dengan kebutuhan mereka. Selain itu, sebagian karyawan enggan untuk bekerja sama dengan rekan kerja. Kurangnya kepercayaan antar karyawan, perbedaan tujuan, konflik internal, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung kolaborasi turut memperkuat sikap tersebut. Dalam kondisi seperti ini, bekerja secara individu dianggap lebih efisien daripada berkoordinasi dengan tim.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins & Judge, 2017). Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan (Suryanto, 2022). Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tujuan suatu instansi hanya dapat dicapai ketika instansi tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat di dalamnya. Kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan unjuk kerja dari seorang pegawai (Mundakir & Zainuri, 2018).

Indikator kinerja menurut (Robbins & Judge, 2017) adalah kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. Kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan organisasi, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun kontribusinya terhadap tujuan perusahaan. Kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang karyawan bekerja dalam menjalankan perannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Menurut (Pranata, 2020) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Selain itu, kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. (Afandi, 2018) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa aspek pekerjaan, meliputi: upah/gaji, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, materi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan untuk maju (Mundakir & Zainuri, 2018). Menurut (Afandi, 2018) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang muncul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi mereka. Kepuasan ini tercermin dari bagaimana karyawan menilai berbagai aspek pekerjaannya, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan dan atasan, kesempatan berkembang, serta penghargaan atas kontribusi mereka. Ketika aspek-aspek tersebut dirasakan adil dan memadai, karyawan cenderung merasa lebih nyaman, termotivasi, dan berkomitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat memicu stres, menurunnya kinerja, dan meningkatnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan dan stabilitas organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2017). Menurut (Sufyati & Hudromi, 2021), motivasi adalah proses menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum adalah

berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya tinggi kinerja karyawan. Ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Suryanto, 2022).

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut (Garaika, 2020) yaitu penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, dan keberhasilan dalam bekerja.

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, energi, dan kemauan seorang karyawan untuk bekerja serta mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari kebutuhan, harapan, dan keinginan individu, baik berupa kebutuhan ekonomi, pengembangan diri, pengakuan, maupun pencapaian prestasi. Ketika karyawan merasa pekerjaannya bermakna, mendapatkan dukungan dari atasan, memperoleh imbalan yang adil, serta melihat peluang untuk berkembang, motivasi kerja mereka cenderung meningkat. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan bekerja lebih tekun, kreatif, dan produktif, sementara motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja, kurangnya keterlibatan, dan tingginya absensi. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi unsur penting dalam membangun kinerja dan keberhasilan organisasi.

METODE

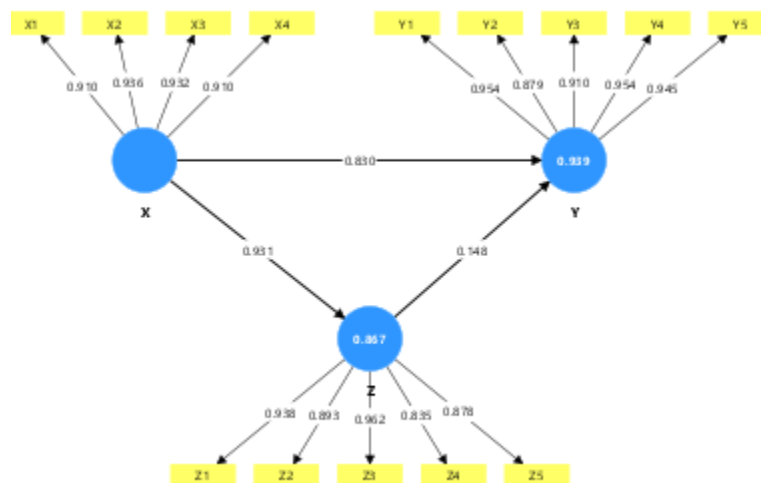
Jenis penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kenalan Kopi sebanyak 30 orang. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) yang disebarakan kepada responden penelitian dengan menggunakan bantuan google form. Google Form memudahkan peneliti untuk menyebarkan angket secara online tanpa harus bertemu langsung, sehingga menghemat waktu, biaya, dan tenaga. Selain itu, responden dapat mengisi kuesioner kapan saja dan di mana saja, sehingga tingkat respons menjadi lebih tinggi. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*) dengan bantuan *software* smartPLS SEM.

HASIL

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas

Untuk menguji validitas suatu data, dapat digunakan untuk menguji validitas suatu data dapat digunakan *convergent validiy* melihat nilai *loading factor* dan *discriminant validity* dengan melihat nilai *cross loading*.

Gambar 1 Hasil *Outer Model*

Berdasarkan Gambar 1 diketahui seluruh nilai *loading factor* telah melewati batas 0,6 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing indikator pada penelitian ini adalah valid. Oleh karena itu, indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Selanjutnya hasil pengujian model pengukuran *discriminant validity* menggunakan *cross loading* dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen Menggunakan *Cross Loading*

Item	X	Y	Z
X1	0,910	0,858	0,863
X2	0,936	0,945	0,905
X3	0,932	0,889	0,843
X4	0,910	0,874	0,821
Y1	0,882	0,954	0,825
Y2	0,881	0,879	0,829
Y3	0,907	0,910	0,886
Y4	0,882	0,954	0,825
Y5	0,936	0,945	0,905
Z1	0,844	0,829	0,938
Z2	0,879	0,858	0,893
Z3	0,967	0,940	0,962
Z4	0,732	0,761	0,835
Z5	0,750	0,744	0,878

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui seluruh nilai *cross loading* dari masing-masing indikator yang dituju memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan masing-masing variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator di atas telah valid secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Berikut hasil perhitungan reliabilitas melalui *Average Variance Extracted (AVE)*, *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 2 Perhitungan AVE, Cronbach Alpha, dan Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Motivasi (X)	0,941	0,943	0,958	0,850
Kinerja (Y)	0,960	0,960	0,969	0,863
Kepuasan Kerja (Z)	0,942	0,950	0,956	0,814

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Kinerja (Y) sebesar 0,960, variabel Kepuasan (Z) sebesar 0,942, variabel *Motivasi* (X) sebesar 0,941. Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa seluruh indikator telah reliabel dalam mengukur variabel latennya.

Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Hasil r^2 (r-square)

Hasil perhitungan r^2 pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Nilai Korelasi (r^2)

Variabel	r^2
Kepuasan Kerja (Z)	0,867
Kinerja (Y)	0,939

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *bootstapping* pada Tabel 3, maka diketahui nilai r^2 dari variabel Z sebesar 0,867 yang berarti bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh Variabel Motivasi Kerja sebesar 86,7%, sedangkan sisanya sebesar 13,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Kemudian, hasil r^2 dari Variabel Kinerja (Y) sebesar 0,939 yang berarti bahwa Variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Variabel Motivasi Kerja (X) dan Variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 93,9%, sedangkan sisanya sebesar 6,1 % merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Pengaruh Langsung

Pada Tabel 4 dapat dilihat hasil dari pengujian hipotesis secara langsung dengan *bootstrapping* pada *software* Smart PLS 3.0. Nilai *path coefficients* dapat dilihat melalui nilai t-statistik yang harus di atas t-tabel yaitu 1,96 yang berarti terdapat pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen pada setiap hipotesis yang telah ditentukan. Nilai t-statistik $\geq 1,960$ atau nilai probabilitas \leq level of significance ($\alpha = 5\%$), memiliki kesimpulan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh signifikan antar variabel yang diuji.

Tabel 4 Path Coefficients

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

X → Z	0,931	0,936	0,027	34,882	0,000
X → Y	0,830	0,842	0,181	4,582	0,000
Z → Y	0,148	0,135	0,189	0,784	0,433

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh hasil pengujian dari masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Nilai t-statistik hubungan antara Variabel Motivasi (X) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 34,882 dengan sig. sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq level\ of\ significance$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Motivasi (X) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z).
2. Nilai t-statistik hubungan antara Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 4,582 dengan sig. sebesar 0,000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\geq 1,96$ dan nilai sig. $\leq level\ of\ significance$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Motivasi (X) terhadap Variabel Kinerja (Y).
3. Nilai t-statistik hubungan antara Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,784 dengan sig. sebesar 0,433. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\leq 1,96$ dan nilai sig. $\geq level\ of\ significance$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung dapat dinyatakan signifikan jika kedua pengaruh langsung yang membentuknya adalah signifikan. Berikut ini adalah hasil pengujian pengaruh tidak langsung.

Tabel 5 Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
X → Z → Y	0,138	0,127	0,179	0,770	0,441

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang terdapat pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai t-statistik hubungan antara Variabel Motivasi (X) terhadap Variabel Kinerja (Y) melalui Variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,770 dengan sig. sebesar 0,441. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa t-statistik $\leq 1,96$ dan nilai sig. $\geq level\ of\ significance$ ($\alpha = 5\%$). Hal ini menunjukkan Variabel Kepuasan Kerja (Z) tidak mampu memediasi hubungan Variabel Motivasi (X) terhadap Variabel Kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang berarti bahwa apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Garaika, 2020), dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2017). Selain itu, motivasi juga dapat mempengaruhi persepsi karyawan tentang lingkungan kerja, rekan kerja, dan kesempatan pengembangan karir, sehingga mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa *motivasi* berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan motivasi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi seberapa baik mereka bekerja. Jika motivasi tinggi, karyawan akan lebih semangat, tekun, dan berusaha maksimal, sehingga hasil kerjanya juga lebih baik. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja biasanya ikut menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hayati & Saputra, 2023) dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja .

Motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2017). Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena motivasi merupakan dorongan internal yang membuat karyawan mau dan mampu bekerja dengan lebih optimal. Ketika motivasi tinggi, baik motivasi intrinsik seperti kebutuhan untuk berkembang, maupun motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan insentif, karyawan cenderung menunjukkan usaha yang lebih besar, ketekunan, kreativitas, serta komitmen terhadap tugas. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan pencapaian target yang lebih baik. Motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan merasa lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga mereka dapat mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, motivasi juga dapat mempengaruhi karyawan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan dalam pekerjaan, sehingga mereka dapat lebih siap untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kinerja.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Walaupun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal itu belum tentu membuat kinerja mereka meningkat. Jadi, kepuasan kerja yang tinggi tidak otomatis menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan bisa saja merasa nyaman, tetapi tetap bekerja biasa saja atau tidak berusaha lebih. Hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, (Annisa et al., 2017) dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Natsir & Wulandari, 2013) dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kenalan Kopi berarti tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, baik terkait kenyamanan kerja, hubungan sesama karyawan, maupun fasilitas yang disediakan, tidak menjadi faktor yang menentukan seberapa

baik mereka bekerja. Dengan kata lain, meskipun karyawan merasa cukup puas, hal tersebut tidak otomatis meningkatkan produktivitas atau kualitas pelayanan di Kenalan Kopi.

Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putra, 2021), (Sembiring & Tanjung, 2021) dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sehingga kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. sedangkan menurut (Sarianti et al., 2021), dimana penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja tidak berperan sebagai perantara dalam hubungan antara motivasi dan kinerja. Dengan kata lain, meskipun motivasi karyawan meningkat, hal itu tidak meningkatkan kepuasan kerja, atau meskipun kepuasan kerja meningkat, hal itu tidak meneruskan pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja. Peningkatan motivasi yang dimiliki karyawan tidak secara otomatis meningkatkan kepuasan kerja mereka, atau meskipun kepuasan kerja meningkat, kondisi tersebut tidak mampu meneruskan pengaruh motivasi untuk mendorong peningkatan kinerja.

Dalam konteks ini, motivasi tetap memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan tanpa melibatkan kepuasan kerja sebagai jalur penghubung. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi mungkin terdorong oleh faktor intrinsik seperti kebutuhan berprestasi, tanggung jawab, atau tujuan pribadi, sehingga kinerja mereka meningkat meskipun tingkat kepuasan kerja tidak berubah signifikan. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi belum tentu membuat karyawan meningkatkan kualitas kerjanya apabila tidak didukung oleh dorongan motivasi yang kuat.

KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kenalan Kopi.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kenalan Kopi.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan Kenalan Kopi.
4. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan motivasi dengan kinerja pada Karyawan Kenalan kopi.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*.
- Annisa, N. N., Setyawan, D. A. A. S., & Susila, I. S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Garaika, G. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.

- Hayati, S., & Saputra, L. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Jaya Anugrah. *Business Management*, 2(1), 49–53.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 165–177. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v6i2.12328>
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26–36.
- Natsir, M., & Wulandari, S. C. (2013). Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 11(2), 158–167.
- Pranata, D. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Pakindo Jaya Perkasa Sidoarjo*. Skripsi. STIE Mahardhika Surabaya.
- Putra, Y. D. O. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Media Sarana Data*. Skripsi: Universitas Kristen Duta Wacana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi. 16th edn*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarianti, N. L., Wimba, I. G. A., & Astrama, I. M. (2021). Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(4), 1398–1408.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sufyati, H. S., & Hudromi, M. U. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pilot dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Wings Abadi Airlines. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(Spesial Issue 1), 222–235.
- Suryanto, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Selago Makmur Plantation Unit Pabrik Sawit Incari Raya Group. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 108–118.