

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABLE INTERVENING*  
PADA PT. GARUDAFOOD PUTRA PUTRI JAYA  
*DEPARTMENT HCS (HUMAN CAPITAL AND SERVICE)***

Dimas Hamdi Megadinanta  
Universitas Negeri Surabaya  
dimasmegadinanta@mhs.unesa.ac.id

*Abstract*

*In the era of globalization, organizational growth is growing rapidly and competition is increasing. It is proved that the national food and beverage industry is considered strongest in the face of free market competition, especially in the ASEAN Economic Community (MEA). The existence of work motivation that can affect in improving employee performance and through job satisfaction as mediation. The purpose of this study is to test and analyze the effect of work motivation on employee performance through job satisfaction as a variable intervening at PT. Garudafood Putri Jaya Department HCS (Human Capital and Service). The number of samples used is 87 people. The measuring instruments used in this study are interviews, observations, and questionnaires. Data analysis using Partial Least Square (PLS) analysis technique and software Statistical Package for the Social Science (SPSS). The result of the research shows that work motivation has an effect on employee performance, job satisfaction has no effect on employee performance, work motivation influence to job satisfaction, and job satisfaction can mediate the influence of work motivation on employee performance.*

*Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction.*

## **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini, tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan organisasi tumbuh semakin pesat dan akan membuat persaingan antar organisasi tersebut semakin ketat. Perkembangan organisasi tersebut khususnya pada bidang makanan dan minuman. Hal tersebut dibuktikan bahwa, dalam menghadapi pertarungan pasar bebas terutama pada Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) industri makanan dan minuman nasional dinilai terkuat. Dengan didukung sumber daya alam yang cukup potensial seperti pertanian, kelautan, peternakan, perkebunan, dan kehutanan sektor prioritas ini memiliki daya saing tinggi (Hartarto, 2016).

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam persaingan antar organisasi yaitu dari segi ilmu pengetahuan dan teknologi yang dimiliki oleh sebuah organisasi masing-masing. Dengan demikian maka perlu adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan bisa melalui skill yang berkompeten.

Kelebihan industri makanan dan minuman di Indonesia adalah, struktur industrinya yang berkembang, dari industri besar sampai industri kecil. Tak ada pelaku yang

mendominasi. Selain itu supply chain-nya tidak terganggu, baik itu bahan baku, produksi, sampai ke konsumen, tambah Hartarto. Agar pertumbuhan industri makanan dan minuman semakin kuat, para pengusaha sektor ini memperkuat sumber daya manusia (Hartarto, 2016).

Selain itu juga diikuti dengan teknologi yang canggih. Teknologi yang canggih diharapkan agar mempermudah pelaku usaha atau bisnis dalam memajukan sebuah perusahaan. Apalagi perusahaan tersebut bergerak dibidang makanan, tentunya membutuhkan mesin yang serba canggih untuk memproduksi barang yang akan dijual dalam jumlah banyak, sehingga barang tersebut memiliki kualitas yang baik.

Dari hal tersebut organisasi pada sebuah perusahaan memiliki peran penting dalam mempersiapkan perencanaan yang tepat dan terus terbaharui sesuai dengan perkembangan industri, dengan adanya sumber daya yang dapat diandalkan. Rachmawati (2008:3) menjelaskan bahwa manajemen SDM (sumber daya manusia) adalah berproses dari adanya pengarahan, pengorganisasian, perencanaan, serta pengamatan pelaksanaan pengadaan, pengembangan, diberikan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta

pelepasan SDM supaya tercapainya tujuan dari organisasi, individu serta masyarakat. Hasibuan (2011:111) menyatakan, agar dapat terjamin dengan sumber daya manusia yang ada bisa difungsikan dengan semaksimal mungkin dalam tercapainya cita-cita organisasi, maka diperlukannya adanya penyiapan serta pelaksanaan suatu strategi yang terkoordinasi.

Sumber daya manusia yang handal bisa di karenakan adanya skill dari karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien. Salah satu hal dalam membuat karyawan terus memiliki skill (kemampuan) yang baik yaitu dengan memotivasi karyawan dengan tepat dan benar. Memotivasi karyawan tidak harus pada kondisi yang optimal, dan stabil. Sebab banyak faktor yang dapat menimbulkan motivasi berprestasi karyawan menjadi turun yaitu, bisa melalui ketidakpuasan karyawan baik secara materiil (gaji, insentif dan barang barang), bisa juga melalui ketidakpuasan non materiil (pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, pujian, dan lingkungan kerja) yang pada akhirnya bisa membuat karyawan mengurangi niat, usaha dan minat mereka dalam melakukan pekerjaan.

Motivasi merupakan keinginan yang berasal dari diri seseorang, dalam melaksanakan sesuatu kegiatan untuk keinginan tersendiri dalam keadaan sadar atau tidak sadar, motivasi juga diartikan sebagai tindakan yang bisa menimbulkan individu atau beberapa orang tertentu bergerak melaksanakan kegiatan disebabkan agar memperoleh hasil dari keinginannya atau memperoleh puas terhadap aktivitasnya (Alwi dalam Wakhid, 2014). Motivasi akan memberikan dampak positif untuk kinerja karyawan, terutama pemberian motivasi pada organisasi yang bergerak di bidang pembuatan makanan/minuman sangat penting.

Investasi pengusaha dapat menjadikan sektor industri makanan sebagai idaman kinerja yang positif. Nilai dari investasi Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) sampai kuartal III-2016 sektor minuman dan makanan mencapai Rp 24 triliun, sedangkan Penanaman Modal Asing (PMA) telah mencapai sekitar US\$ 1,6 miliar (Hartarto, 2016).

Hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya motivasi kerja untuk menjadikan karyawan memiliki kinerja yang baik, sehingga akan memberikan dampak yang baik bagi pihak yang terkait. Dari teori hubungan motivasi kerja terhadap kinerja, penelitian terdahulu yang diteliti pada Larasati dan Gilang (2016) serta penelitian terdahulu menurut Setiawan(2015) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Katiandagho

dkk(2014) yang menyatakan mengenai motivasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Meskipun demikian apabila terdapat kemampuan dari karyawan dan adanya kelengkapan fasilitas yang dapat mendukung, tetapi apabila tidak terdapat motivasi untuk melaksanakan pekerjaan, maka kinerja saat melaksanakan pekerjaan itu tidak dapat berjalan sesuai apa yang diharapkan. Selain itu dengan diberikannya motivasi oleh pemimpin dengan teratur juga sangat diperlukan dalam rangka pembelajaran karyawan dan merupakan salah satu alat yang dalam menerapkan teori motivasi yang benar untuk mendorong para bawahan, serta hal ini sangat penting bagi pimpinan dalam mengenal para bawahannya/anak buahnya.

Dengan adanya motivasi yang dapat memberikan semangat pada karyawan, maka diharapkan kinerja karyawan pada PT. GarudaFood Putra Putri Jaya lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan pada bidang masing – masing.

Mangkunegara (2001) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) yaitu seorang karyawan (pegawai) ketika menjalankan pekerjaan dengan tepat melalui pertanggungjawaban yang ditujukan terhadapnya berdasarkan perolehan kerja secara kualitas serta kuantitas yang telah diraihinya. Selain itu, menurut Handoko (2001:125) penilaian kinerja adalah “proses organisasi – organisasi dalam mengevaluasi atau menilai kinerja dari karyawan”. Pada umumnya aspek kualitatif ataupun kuantitatif berdasarkan kinerja pelaksanaan pekerjaan merupakan penilaian kinerja secara umum.

Dari teori hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti sebelumnya yang diteliti pada Saputra dkk(2016) serta penelitian terdahulu menurut Risqi dkk (2015) yang mengemukakan bahwa ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda pada penelitian yang dilaksanakan dari Subakti(2013) mengemukakan mengenai kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2010:77), mendefinisikan kepuasan kerja adalah faktor utama yang perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan produktivitas serta kinerja karyawan dan ketidakpuasan sering dihubungkan dengan tingkat tuntutan serta kendala pekerjaan yang tinggi. Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Kartika dan Kaihatu (2010) yang didapat sesuai dengan Job Descriptive Index, dimana adanya ukuran yang standar terhadap kepuasan kerja, yang terdiri dari beberapa faktor diantaranya pekerjaan yang dilakukan,

kualitas dan pengawasan supervisi, upah atau gaji, peluang untuk promosi, dan teman kerja. Dari teori hubungan motivasi terhadap kepuasan, penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika dan Kaihatu(2010) serta penelitian terdahulu menurut Mahmood (2016) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan dkk (2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

PT. GarudaFood Putra Putri Jaya yaitu perusahaan yang bergerak pada bidang makanan serta minuman di bawah Tudung Group merupakan perusahaan utama. Berawal dari PT. Tudung Putra Jaya (TPJ) munculah PT. Garudafood, TPJ didirikan di Pati - Jawa Tengah pada tahun 1958 bergerak di bidang tepung tapioka. Pendirinya perusahaan yaitu Almarhum Bapak Darmo Putro, beliau mantan pejuang pada sektor bisnis sesudah Indonesia merdeka. Pada PT. GarudaFood Putra Putri Jaya terdapat gap yang menurut fenomena gap dan riset gap menarik untuk diteliti oleh peneliti. Permasalahan yang ada di lapangan yaitu bahwa mengenai motivasi karyawan sudah diberikan terhadap karyawan yaitu secara keseluruhan melalui program Briefing Awal Kerja (BAK). Di dalam Briefing Awal Kerja tersebut terdapat berbagai macam motivasi yang diberikan kepada karyawan yaitu pertama memberikan cerita kisah inspirasi agar karyawan termotivasi, kedua mensosialisasikan program karyawan jika berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan (berupa piagam penghargaan, uang tunai, dan jenjang karir). Namun masih terdapat permasalahan karyawan mengenai beban kerja yang diberikan belum bisa terselesaikan secara maksimal, hal itu dibuktikannya dengan Problem Identification Corrective Action(PICA) yang kinerja karyawan mengalami kurang memenuhi target penyelesaian tepat waktu. Selain itu dengan adanya SS (Sumbang saran) hal tersebut juga bisa digunakan sebagai pengukuran kinerja, sebab jika terdapat sumbang saran dari karyawan maka dapat diketahui bahwa masih terdapat kekurangan mengenai kurang maksimal dalam efektifitas dan efisiensi penyelesaian pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan pada department HCS (Human Capital Service). Sesuai dengan konteks penelitian ini mengenai motivasi kerja, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja maka departemen yang sesuai dalam hal tersebut adalah departemen human capital service yang bertanggung jawab pada seluruh karyawan perusahaan. Departemen ini memiliki peran penting dalam meningkatkan SDM karyawan dengan cara memotivasi untuk kinerja yang baik serta karyawan puas dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilaksanakan pada peneliti, terlihat bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan pada PT. GarudaFood Putra Putri Jaya, dengan ditandai Problem Identification Corrective Action (PICA) sebagai alat ukur terdapat penurunan kinerja. Dari hal tersebut peneliti melakukan penelitian yaitu Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai VariableIntervening pada PT. GarudaFood Putra Putri JayaDepartment HCS (Human Capital and Service).

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Motivasi Kerja

Robbins & Judge (2008:222) mengatakan bahwa hasil interaksi antara individu dengan situasi merupakan motivasi.

Motivasi yaitu faktor sebagai pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan tersendiri, maka motivasi seringkali didefinisikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009:109).

Wahjosumidjo (Budiyono, 2004:218), motivasi bisa didefinisikan sebagai cerminan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, serta keputusan yang terjadi pada diri seseorang merupakan suatu proses psikologis.

### Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah outcome yang diperoleh dari seseorang karyawan pada periode waktu tertentu di tempat perusahaan seseorang dalam bekerja (Saputra dkk, 2016).

Kinerja adalah kuantitas serta kualitas pekerja yang di selesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi (Swastha, 2007: 43).

Sedangkan menurut Setiawan (2015) bahwa kinerja adalah hasil yang dapat diperoleh dari seseorang pekerja pada kurun waktu tertentu yang sesuai dengan tugasnya dan berdasarkan pada suatu tujuan organisasi.

Selain itu Mangkunegara (2001:67) juga berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) yaitu pencapaian seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang berdasarkan pertanggungjawaban yang diterapkan terhadapnya secara kualitas serta kuantitas.

### Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu perilaku karyawan dengan pekerjaannya yang berhubungan pada kondisi kerja, kerja sama, hal – hal yang menyangkut faktor fisik serta faktor

psikologis dari seorang karyawan, serta imbalan yang diterima dalam kerja (Sutrisno, 2009:74).

Handoko (2012:193), mengemukakan kepuasan kerja yaitu kondisi emosional yang enak atau tidak enak pada para karyawan menilai pekerjaannya. Kepuasan kerja menggambarkan sikap seseorang pada pekerjaannya.

Robbins & Judge (2008:99) mengatakan kepuasan kerja (job satisfaction) bisa diartikan sebagai suatu perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang berupa hasil dari evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan teori-teori diatas serta beberapa tujuan dari penelitian ini maka berikut hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian, yaitu dapat dilihat seperti berikut:

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada departement HCS PT. GarudaFood Putra Putri Jaya.

H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departement HCS PT. GarudaFood Putra Putri Jaya.

H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departement HCS PT. GarudaFood Putra Putri Jaya.

H4: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasikerja terhadap kinerja karyawan pada departemen HCS PT. GarudaFood Putra Putri Jaya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan kausal.

Variabel pada penelitian ini yaitu diantaranya:

1. Motivasi Kerja (X)
2. Kinerja Karyawan (Y)
3. Kepuasan Kerja (Z)

Terdapat definisi operasional variabel dari penelitian yang digunakan, yaitu:

### **Motivasi Kerja (X)**

Motivasi kerja yaitu perilaku yang mempengaruhi semangat kerja karyawan PT. GarudaFood Putra Putri Jaya Gresik. Menurut teori Cook et al dalam Mahmood (2016) terdapat beberapa indikator dari motivasi kerja yang dapat digunakan, yaitu sebagai berikut:

1. Tepat waktu.
2. Pekerjaan yang menarik.
3. Kemampuan untuk berhasil di tempat kerja.

4. Tanggung jawab.
5. Memiliki pelatih / mentor
6. Akurat dalam pekerjaan.
7. Berpikir / khawatir
8. Meningkatkan keterampilan dan kompetensi

Indikator diatas merupakan indikator yang sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, sebab indikator tersebutlah sesuai dengan fenomena yang terdapat pada perusahaan yang diteliti.

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan yaitu perolehan pekerjaan seseorang yang telah diraih dan tanggung jawab dari karyawan PT. GarudaFood Putra Putri Jaya Gresik yang harus dikerjakan sesuai dengan ketetapan waktu yang telah ditentukan. Wirawan (2009) dalam Larasati dan Gilang (2014) terdapat indikator dari kinerja karyawan yaitu dapat dipengaruhi sebagai berikut:

1. Hasil kerja.
2. Perilaku kerja.
3. Sifat Pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Indikator diatas merupakan indikator yang tepat dan indikator tersebutlah sesuai dengan fenomena yang terdapat di perusahaan yang diteliti.

### **Kepuasan Kerja (Z)**

Kepuasan kerja adalah perilaku dimana seseorang karyawan PT. GarudaFood Putra Putri Jaya Gresik merasakan hasil kerja yang dilakukan sesuai atau tidaknya dengan perasaan yang dimilikinya. Kepuasan kerja yang berdasarkan teori Cook et al dalam Mahmood (2016) terdapat indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu dapat dilihat sebagai berikut:

1. Senang pekerjaan.
2. Puas dalam bekerja.
3. Antusias tentang pekerjaan.
4. Kenikmatan dalam bekerja.
5. Pekerjaan yang baik.
6. Promosi.
7. Variasi pekerjaan.

Indikator diatas merupakan indikator yang tepat dan indikator tersebutlah sesuai dengan fenomena yang terdapat pada perusahaan yang diteliti. Populasi dari penelitian ini yaitu berjumlah 87 karyawan pada departemen HCS PT. Garudafood Putra Putri Jaya, dan diambil seluruhnya (87 karyawan) untuk dijadikan sampel penelitian, yang berasal dari empat divisi yaitu divisi *personnel*, divisi *people development*, divisi *general affair*, dan divisi *SHE*. Teknik

dalam pengambilan sampel yaitu *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampel yaitu *sampling jenuh*. Analisis data dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* dan *software Statistical Package for the Sosial Science (SPSS)*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Uji validitas instrumen motivasi kerja, uji tersebut dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Akan tetapi berbeda dengan penelitian tahap pengembangan skala loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2013:40). Mengukur validitas yaitu menggunakan *convergent validity* dari *measurement model* dengan melihat korelasi dari skor item dengan skor konstruksinya. Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa motivasi kerja dari 8 indikator terdapat 5 indikator yang valid yaitu pekerjaan yang menarik, kemampuan untuk berhasil ditempat kerja, memiliki pelatih / mentor, akurat dalam pekerjaan, meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Sedangkan indikator dari variabel kinerja karyawan dan kepuasan kerja yaitu valid semua.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 1**  
**Composite Reliability**

| Variabel              | Composite Reliability | Nilai Kritis | Keterangan |
|-----------------------|-----------------------|--------------|------------|
| Motivasi Kerja (X1)   | 0,793                 | 0,60         | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y1) | 0,871                 | 0,60         | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (Z1)   | 0,822                 | 0,60         | Reliabel   |

Sumber: Data output *Smart PLS* diolah, 2017

Hasil dari uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach’s Alpha untuk semua variabelnya memiliki nilai diatas nilai kritis maka hal tersebut reliabel.

**Hasil R-Square**

Model motivasi kerja terhadap kinerja karyawan nilai R-Square nya yaitu sebesar 0,373 artinya yaitu besarnya pengaruh dari motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen HCS (Human Capital and Service) pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya sebesar 37,3% sedangkan 62,7% adanya pengaruh dari faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

pada departemen HCS (Human Capital and Service) PT. Garudafood Putra Putri Jaya.

Model motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memberikan nilai R-Square nya sebesar 0,448 yang dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada departemen HCS (Human Capital and Service) PT. Garudafood Putra Putri Jaya 44,8% sedangkan 55,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang juga memberikan pengaruh pada karyawan departemen HCS pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja tidak berpengaruh lebih terhadap kepuasan karyawan.

**Hasil Uji T (Signifikansi)**

Hasil uji ini yaitu memiliki tujuan untuk melihat terdapat atau tidaknya pengaruh hubungan yang signifikan antar variabel dalam penelitian yang dilakukan. Apabila t-statistic lebih besar dari 1,96 maka hipotesis dapat diterima.

**Tabel 2**  
**Hasil dari Inner Weight**

| Hubungan antar variabel           | Original Sample (O) | t-statistic | Keterangan       | Kesimpulan         |
|-----------------------------------|---------------------|-------------|------------------|--------------------|
| Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan | 0,591               | 2,752       | Signifikan       | Hipotesis diterima |
| Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan | 0,029               | 0,115       | Tidak Signifikan | Hipotesis ditolak  |
| Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja   | 0,669               | 7,886       | Signifikan       | Hipotesis diterima |

Sumber: Data Output PLS, 2017

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan bahwa dari hasil estimasi inner weight mengenai hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai t-statistic sebesar 2,752 lebih besar dari 1,96 maka signifikan dan hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, serta dengan memberikan motivasi kerja akan menjadikan kinerja karyawan yang baik.

Selanjutnya yaitu hasil estimasi inner weight mengenai hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

memiliki nilai t-statistic yaitu 0,115 lebih kecil dari 1,96 maka tidak signifikan dan hipotesis ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengenai kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya mengenai hasil estimasi inner weight pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu memiliki skor t-statistic sebesar 7,886 lebih besar dari 1,96 maka dapat dikatakan signifikan dan hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan memberikan motivasi kerja pada karyawan maka akan memiliki pengaruh yang baik terhadap kepuasan karyawan. Semakin baik motivasi, semakin baik pula kepuasan karyawan.

**Tabel 3**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

| <i>Path</i>                                        | <b>Koefisien Pengaruh</b>              | <b>Kesimpulan</b>  |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------|
| Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan                  | 0,591                                  |                    |
| Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja                    | 0,669                                  |                    |
| Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan | $0,591 + (0,669 \times 0,029) = 0,610$ | Hipotesis diterima |

Sumber: Baron dan Kenney (1986) dalam Jogiyanto dan Abdillah (2009)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat dijelaskan bahwa jika efek utama (hubungan langsung variabel independen terhadap dependen) adalah signifikan maka efek mediasi dapat diterima (Barron dan Kenney, 1986 dalam Jogiyanto dan Abdillah, 2009). kepuasan kerja dapat memediasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan koefisien pengaruh yaitu sebesar 0,610 dengan kesimpulannya hipotesis diterima. Menurut Cohen (1988) nilai effect size 0,02-0,15 (lemah), 0,15-0,35 (sedang), dan > 0,35 (Kuat).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menjawab hipotesis dari pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada department HCS PT. Garudafood Putra Putri Jaya, dinyatakan berpengaruh dan hipotesis dapat diterima.

Hal ini juga di dukung atau memiliki kesamaan terhadap penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Mahmood (2016) serta pada penelitian Kartika dan Kaihatu (2010) bahwa kepuasan kerja telah dipengaruhi oleh motivasi kerja. Namun juga terdapat perbedaan pada penelitian Dhermawan dkk (2012) motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis pertama dapat diterima karena t-statistic yaitu sebesar 7,886 lebih tinggi daripada 1,96. Hal tersebut membuktikan bahwa dengan memberikan motivasi kerja pada karyawan maka akan memiliki pengaruh yang baik terhadap kepuasan karyawan. Semakin baik motivasi, semakin baik pula kepuasan karyawan dan sebaliknya apabila motivasi rendah maka kepuasan kerja rendah.

Berdasarkan jawaban responden pada variable motivasi kerja yang memiliki nilai rata-rata jawaban tertinggi yaitu 4,48 berada pada tepat waktu. Karyawan datang dengan lebih awal maka semakin puas, dikarenakan karyawan dapat mengikuti diskusi secara bersama mengenai problem kerjanya dan dengan didapatkannya pemecahan masalahnya maka karyawan bisa puas. Diskusi bersama ini diterapkan sebelum mulai bekerja atau biasa disebut dengan istilah BAK (Briefing Awal Kerja) yang dilakukan secara rutin atau setiap hari di masing-masing departement perusahaan dan juga secara bersama – sama (seluruh departement) yang dilakukan setiap hari senin pagi sebelum awal kerja. Serta diberikannya penghargaan secara tidak terduga. Hal tersebut sejalan dengan teori Mahmood (2016) bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dan apabila motivasi yang diberikan tinggi maka kepuasan kerja juga tinggi.

Selanjutnya merupakan nilai rata-rata tertinggi kedua berdasarkan jawaban responden yaitu 4,39 berada pada pekerjaan yang menarik dan bisa dilihat pada gambar 4.9 mengenai layout ruang kerjanya. Dukungan fasilitas yang diberikan di area kerja karyawan dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih tertarik dalam bekerja. Fasilitas yang diberikan yaitu AC, tempat arsip (laci), komputer, printer, fotocopy, dan terpenuhinya peralatan lainnya yang sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan. Selain itu, dengan adanya penghargaan finansial maupun non finansial yang diberikan pada karyawan dapat menarik karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih cepat terselesaikan. Hal tersebut menjadikan karyawan tertarik dalam melakukan pekerjaan dan karyawan semakin puas. Hal tersebut sejalan dengan teori Kartika dan Kaihatu (2010) bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja, bahwa jika motivasi kerja yang diberikan tinggi maka kepuasan kerja karyawan juga tinggi.

Item berikutnya yaitu berpikir atau khawatir ini hanya memiliki nilai rata-rata 3,59 dapat dikatakan rendah apabila dibandingkan dengan nilai rata-rata pada item lainnya. Karyawan dapat berpikir atau khawatir mengenai pekerjaannya ketika berada di rumah, dikarenakan memiliki keinginan untuk lebih baik dalam berkontribusi pada perusahaan. Hal tersebut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan yaitu mengenai menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, etika bisnis, persatuan melalui keharmonisan, cepat dan unggul dalam perubahan, dan bekerja cerdas dalam budaya pembelajaran. Hal tersebut sejalan dengan teori Sohail et al (2014) yang menjelaskan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, jika motivasi terus diberikan secara maksimal maka kepuasan semakin dirasakan dan sebaliknya apabila motivasi jarang diberikan maka kepuasan kerja karyawan merasa kurang puas.

Nilai rata-rata terendah kedua berdasarkan jawaban responden yaitu 3,99 berada pada memiliki pelatih atau mentor. Karyawan dengan adanya pelatih atau mentor, akan memperoleh dua hal yang bisa dilakukan yaitu yang pertama mengenai program coaching, yang artinya dapat membantu karyawan untuk konsultasi mengenai masalah yang dihadapinya di perusahaan. Selanjutnya yang kedua yaitu program konseling mengenai permasalahan yang dihadapinya masalah keluarga. Hal tersebut sejalan dengan teori Khalid et al (2011) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan apabila karyawan terus dimotivasi maka rasa puas yang diperoleh karyawan dalam bekerja lebih dirasakan.

Selanjutnya variabel kepuasan kerja berdasarkan jawaban responden pada nilai rata-rata item senang pekerjaan yaitu 4,45 yang artinya bahwa karyawan di perusahaan menyukai pekerjaannya dikarenakan adanya penerapan kerja yang menyenangkan yaitu karyawan masih diperbolehkan bekerja sambil disekitar area kerja terdapat air minum, makanan ringan sehingga terhindar dari rasa jenuh atau karyawan setidaknya tidak terlalu terforsir dalam kerja. Jika kepuasan kerja yang didapat karyawan tinggi maka motivasi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan tentunya juga tinggi, hal tersebut selaras dengan teori Jehanzeb et al (2012) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Item berikutnya yaitu antusias tentang pekerjaan memiliki nilai rata – rata 4,11 merupakan nilai tertinggi kedua yang artinya bahwa karyawan semangat dalam kerjanya tinggi yang disebabkan rekan kerja yang ramah antara satu sama lain dan dapat bekerjasama dengan baik untuk majunya

perusahaan. Bekerjasama dalam hal ketika pekerjaan belum terselesaikan akan tetapi ada kegiatan tugas diluar kota, maka rekan kerja dapat saling membantu agar cepat selesai. Semakin termotivasi maka semakin antusias dalam bekerja, hal tersebut juga sama dengan penjelasan teori Motevalli & Chevalier (2015) bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Item promosi, nilai rata-rata item ini yaitu 3,82 yang terendah dibandingkan dengan item lainnya, dijelaskan bahwa karyawan di perusahaan dapat memperoleh promosi jabatan apabila perusahaan memerlukan dan menyetujuinya untuk dipromosikan naik jabatan dengan berdasarkan prestasi hasil kerja karyawan. Jadi pada kenyataannya bahwa prestasilah yang setidaknya dapat membantu karyawan untuk naik jabatan.

Item selanjutnya yaitu kenikmatan dalam bekerja. Merupakan nilai rata-rata terendah kedua yaitu 4,00 dapat dijelaskan bahwa karyawan di perusahaan dapat menikmati pekerjaannya karena keinginan dari karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan yaitu keinginan mengenai bekerja dengan nyaman dan sesuai kesepakatan bersama. Karyawan diperbolehkan pulang lebih awal apabila terdapat urusan secara tiba-tiba mengenai urusan keluarga, dan sakit secara tidak terduga saat di perusahaan.

Dengan demikian bisa diberikan kesimpulan yaitu pengaruhnya motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sangat penting karena dengan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan berdasarkan data jawaban responden yaitu pemberian motivasi yang tepat akan memiliki dampak yang positif untuk kepuasan kerja pada karyawan. Semakin diberikan motivasi maka karyawan semakin puas, dan sebaliknya yaitu apabila karyawan motivasinya kurang maka karyawan tingkat kepuasannya juga kurang.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
Menjawab hipotesis dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada department HCS PT. Garudafood Putra Putri Jaya, dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan.

Hal ini juga di dukung atau memiliki kesamaan terhadap penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Subakti (2013) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa tinggi ataupun rendahnya tingkat kepuasan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena pada realitanya

karyawan tetap bekerja meskipun puas atau tidak puas karena penghasilan utama yang di dapat karyawan yaitu bekerja di perusahaan. Naman berbeda dengan penelitian Saputra dkk (2016) yang mengemukakan ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja, karena penelitian tersebut hasilnya bahwa semakin puas karyawan maka semakin baik kinerjanya dan sebaliknya jika kurang puas maka kinerjanya menurun.

Hipotesis kedua ditolak karena t-statistic dengan skor 0,115 lebih kecil daripada 1,96. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan mengenai kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden bahwa item yang memiliki nilai jawaban mean paling tinggi adalah dengan skor 4,45 berada pada senang pekerjaan. Meskipun puas dengan pekerjaannya namun tidak mempengaruhi kinerjanya dikarenakan karyawan melakukan pekerjaan yaitu untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Pada karyawan bagian security enak atau tidak enak karyawan tersebut tidak mempengaruhi kinerjanya dan tetap menjalankan tugasnya sebagai security. Hal tersebut sejalan dengan teori Subakti (2013) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab pada realita di lapangan puas atau tidak puas dalam bekerja karyawan tetap melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang diberikan dari atasan kepadanya.

Selanjutnya berdasarkan jawaban responden pada item tertinggi kedua yang memiliki nilai rata-rata jawaban 4,11 antusias tentang pekerjaan. Meskipun antusias terhadap pekerjaannya tinggi maupun rendah akan tetapi tidak mempengaruhi kinerjanya hal tersebut dikarenakan dalam program TPM (Total Productive Maintenance) yang dilakukan oleh seluruh karyawan PT. Garudafood Putra Putri Jaya tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sebab hal tersebut sudah dibudayakan oleh perusahaan dan wajib diterapkan oleh semua karyawan. TPM (Total Productive Maintenance) itu sendiri merupakan suatu system management yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan yang bertujuan mencapai Produktivitas tinggi dengan melakukan pembersihan dan menjaga kondisi mesin atau peralatan dan lingkungan. Amalini dkk (2016) juga mendukung bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan tinggi atau rendahnya kepuasan kerja tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban dari responden juga terdapat nilai rata-rata terendah yaitu 3,82 mengenai promosi. Meskipun promosi jabatan diberikan atau tidak diberikan maka tidak

mempengaruhi kinerja karyawan. Perubahan posisi jabatan yang ada diperusahaan tidak mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan sebab sudah menjadi tuntutan kerja seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya untuk keluarga.

Berdasarkan nilai rata-rata terendah kedua yaitu 4,00 mengenai kenikmatan dalam bekerja serta dapat dilihat pada gambar 4.10 diskusi bersama dalam pemecahan masalah. Hal tersebut dalam nikmat atau tidak nikmatnya karyawan mengenai menjalankan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebab karyawan dalam hal komunikasi antar karyawan tetap terjalin dengan baik meskipun terkadang terdapat perbedaan pendapat antara karyawan satu dengan yang lainnya namun tetap merasakan kenikmatan dalam bekerja dan perbedaan pendapat tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya mengenai kinerja karyawan. berdasarkan jawaban responden item kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden bahwa item yang memiliki nilai rata-rata jawaban tertinggi yaitu 4,44 indikator hasil kerja pada item kualitas pekerjaan. Hasil kerja tidak mempengaruhi karyawan dikarenakan meskipun hasil kerjanya tinggi atau rendah akan tetapi gaji bulanan yang didapat tetap sama yaitu tidak ada potongan atau tambahan.

Nilai rata-rata tertinggi kedua yaitu pada item tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebesar 4,44 dikarenakan karyawan telah memiliki komitmen yang tertanam kuat pada dirinya untuk penyelesaian tugas pekerjaannya. Hal tersebut tidak mempengaruhi tepat waktu atau tidaknya dalam penyelesaian pekerjaan dikarenakan karyawan meskipun tepat waktu atau tidak maka karyawan tetap melaksanakan tugas pokok pekerjaannya sampai selesai.

Berdasarkan jawaban responden bahwa item yang memiliki nilai rata-rata jawaban rendah dibandingkan dengan item lainnya yaitu hanya memiliki nilai 4,16 indikator perilaku kerja pada item tidak melakukan kesalahan. Karyawan melakukan kesalahan atau tidak melakukan kesalahan saat bekerja tidak mempengaruhinya kinerjanya, karena karyawan tetap adanya dukungan penuh atau support oleh rekan kerjanya meskipun melakukan kesalahan atau tidak melakukan kesalahan terhadap kerjanya. Kesalahan lupa tidak mematikan komputer di area kerjanya setelah pulang kerja, dan hal tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerjanya serta adanya pengingatn dengan baik oleh rekan kerjanya.

Nilai rata terendah kedua yaitu 4,21 dengan item memiliki inisiatif ide usulan yang bagus. Tidak semua karyawan dalam pemberian ide usulan yang bagus, terdapat beberapa saja yang belum mampu memberikan usulan atau ide yang bagus dikarenakan adanya beda sikap. Hal ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan dan karyawan tetap menjalankan aktivitas kerja dengan baik serta tidak adanya sikap merasa terbebani/minder dengan kurang memiliki ide saat saat berdiskusi.

Dengan demikian pengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu tidak berpengaruh secara signifikan karena karyawan merasa bahwa kepuasan dalam bekerja belum secara maksimal dalam memberikan dampak yang lebih terasa saat bekerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menjawab hipotesis dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada departmen HCS PT. Garudafood Putra Putri Jaya, dinyatakan berpengaruh dan hipotesis dapat diterima.

Hal ini juga di dukung atau memiliki kesamaan terhadap penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Larasati dan Gilang (2016) serta penelitian yang dilakukan Setiawan (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun juga terdapat perbedaan terhadap penelitian yang dilakukan Katiandagho (2014) motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Hipotesis ketiga dapat diterima karena nilai dari t-statistic yaitu 2,752 lebih besar dari 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan dengan memberikan motivasi kerja akan menjadikan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan jawaban responden nilai rata-rata jawaban tertinggi yaitu 4,48 berada pada tepat waktu. Karyawan datang lebih awal dan tidak terlambat dapat menjadikan pikiran yang masih fresh serta bisa mempersiapkan pekerjaan yang harus diselesaikan saat hari itu, maka dengan adanya persiapan lebih awal karyawan kinerjanya lebih terencana dengan baik dan memberikan hasil yang baik. Datang lebih awal menghindari jam yang dipakai sama jam check clock yang tidak sesuai, akan tetapi permasalahan tersebut masih bisa teratasi dengan baik (adanya diskusi solusi) dan hal tersebut menjadikan karyawan merasa adanya toleransi atau pengertian dari pihak atasan dan karyawan dari adanya pengertian/toleransi dari atasan maka karyawan termotivasi menjalankan kinerjanya dengan baik. Hal ini

juga di dukung atau memiliki kesamaan terhadap teori Larasati dan Gilang (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Nilai rata-rata tertinggi kedua berdasarkan jawaban responden yaitu 4,39 berada pada pekerjaan yang menarik. Dengan adanya penghargaan finansial maupun non finansial yang diberikan pada karyawan dapat tertarik untuk melakukan pekerjaan dengan lebih cepat terselesaikan. Hal ini sejalan dengan teori penelitian yang dilakukan Setiawan (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berpikir/Khawatir, item ini hanya memiliki nilai rata-rata 3,59 dapat dikatakan rendah apabila dibandingkan dengan nilai rata-rata pada item lainnya. Namun masih bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan berpikir atau khawatir mengenai pekerjaannya ketika berada dirumah, dikarenakan memiliki keinginan untuk lebih baik dalam berkontribusi pada perusahaan dan mendapatkan penghargaan yang tidak terduga pada karyawan tersebut. Hal tersebut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan yaitu mengenai menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, etika bisnis, persatuan melalui keharmonisan, cepat dan unggul dalam perubahan, dan bekerja cerdas dalam budaya pembelajaran.

Memiliki pelatih atau mentor, merupakan nilai rata-rata terendah kedua berdasarkan jawaban responden yaitu 3,99. Karyawan sudah menjadikan hal biasa dalam memiliki suatu pelatih/mentor/atasan yang menjadikan karyawan agar bisa lebih berhati-hati dan bekerja dengan lebih baik.

Selanjutnya mengenai kinerja karyawan, berdasarkan jawaban responden bahwa item yang memiliki nilai rata-rata jawaban tertinggi yaitu 4,44 item kualitas pekerjaan. Hasil kerja dapat mempengaruhi karyawan memperoleh pujian serta prestasi karyawan dalam pemberian penghargaan karyawan dikarenakan apabila kerjanya baik tepat dan benar.

Nilai rata-rata tertinggi kedua yaitu pada item tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebesar 4,44 dikarenakan karyawan telah memiliki keinginan untuk berkontribusi dengan baik dengan cara menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan harapan apabila dapat berkontribusi maka karyawan dapat dijadikan contoh yang baik bagi karyawan lainnya dan lebih merasa dihormati.

Perilaku Kerja, berdasarkan jawaban responden bahwa item yang memiliki nilai rata-rata jawaban rendah dibandingkan dengan item lainnya yaitu hanya memiliki nilai 4,16 item

tidak melakukan kesalahan. Karyawan tidak melakukan kesalahan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan tidak pernah mendapatkan peringatan pada atasan, akan membuat kinerja karyawan meningkat karena apabila sering mendapatkan peringatan atau teguran pasti ada tekanan batin pada karyawan ketika melakukan pekerjaan.

Nilai rata terendah kedua yaitu 4,21 pada item memiliki inisiatif ide usulan yang bagus dan dapat dilihat pada gambar 4.11 penyampaian ide/sumbang saran (SS). Karyawan memiliki ide usulan yang bagus dapat mempengaruhi kinerja dalam hal bisa dengan mudah dan dengan terbiasa memiliki ide-ide yang bagus maka karyawan bisa improvement mengenai pekerjaan biar cepat selesai efektif dan efisien. Sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sangat penting karena dengan motivasi kerja yang tepat dan benar maka akan memberikan dampak positif untuk kinerja karyawan.

### **Pengaruh kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.**

Menjawab hipotesis dari pengaruh kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja yaitu sebagai berikut:

H2: Diduga kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada department HCS PT. Garudafood Putra Putri Jaya, dinyatakan berpengaruh dan dapat diterima.

Hipotesis keempat dapat diterima karena nilai dari koefisien pengaruh yaitu 0,610 lebih besar dari 0,50 atau pada nilai t-statistic harus berada diatas 1,96. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat memediasi atau mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden pada variable motivasi kerja yang memiliki nilai rata-rata jawaban tertinggi yaitu 4,48 berada pada ketepatan waktu pada karyawan. Karyawan datang dengan lebih awal maka semakin puas, dikarenakan karyawan dapat mengikuti diskusi secara bersama mengenai problem kerjanya dan dengan didapatkannya pemecahan masalahnya maka karyawan bisa puas. Diskusi bersama ini diterapkan sebelum mulai bekerja atau biasa disebut dengan istilah BAK (Briefing Awal Kerja) yang dilakukan secara rutin atau setiap hari di masing-masing departement perusahaan dan juga secara bersama – sama (seluruh

departement) yang dilakukan setiap hari senin pagi sebelum awal kerja.

Nilai rata-rata tertinggi kedua berdasarkan jawaban responden yaitu 4,39 berada pada pekerjaan yang menarik. Dengan adanya penghargaan finansial maupun non finansial yang diberikan pada karyawan dapat menarik karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih cepat terselesaikan. Dukungan fasilitas yang diberikan di area kerja karyawan dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih tertarik dalam bekerja. Fasilitas yang diberikan yaitu AC, tempat arsip (laci), komputer, printer, fotocopy, dan terpenuhinya peralatan lainnya yang sesuai dengan jenis pekerjaan karyawan. Hal tersebut menjadikan karyawan tertarik dalam melakukan pekerjaan dan karyawan semakin puas.

Berpikir atau khawatir, item ini hanya memiliki nilai rata-rata 3,59 dapat dikatakan rendah apabila dibandingkan dengan nilai rata-rata pada item lainnya. Karyawan dapat berpikir atau khawatir mengenai pekerjaannya ketika berada dirumah, dikarenakan memiliki keinginan untuk lebih baik dalam berkontribusi pada perusahaan. Hal tersebut dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan yaitu mengenai menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, etika bisnis, persatuan melalui keharmonisan, cepat dan unggul dalam perubahan, dan bekerja cerdas dalam budaya pembelajaran.

Nilai rata-rata terendah kedua berdasarkan jawaban responden yaitu 3,99 berada pada memiliki pelatih atau mentor. Karyawan dengan adanya pelatih atau mentor, akan memperoleh dua hal yang bisa dilakukan yaitu yang pertama mengenai program coaching, yang artinya dapat membantu karyawan untuk konsultasi mengenai masalah yang dihadapinya di perusahaan. Selanjutnya yang kedua yaitu program konseling mengenai permasalahan yang dihadapinya masalah keluarga.

Selanjutnya mengenai kinerja karyawan, berdasarkan jawaban responden bahwa item yang memiliki nilai rata-rata jawaban tertinggi yaitu 4,44 item kualitas pekerjaan. Hasil kerja dapat mempengaruhi karyawan memperoleh pujian serta prestasi karyawan dalam pemberian penghargaan karyawan dikarenakan apabila kerjanya baik tepat dan benar.

Nilai rata-rata tertinggi kedua yaitu pada item tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebesar 4,44 dikarenakan karyawan telah memiliki keinginan untuk berkontribusi dengan baik dengan cara menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan harapan apabila dapat

berkontribusi maka karyawan dapat dijadikan contoh yang baik bagi karyawan lainnya dan lebih merasa dihormati.

Berdasarkan jawaban responden pada bahwa item yang memiliki nilai rata-rata jawaban rendah dibandingkan dengan item lainnya yaitu hanya memiliki nilai 4,16 item tidak melakukan kesalahan. Karyawan tidak melakukan kesalahan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan tidak pernah mendapatkan peringatan pada atasan, akan membuat kinerja mereka meningkat karena apabila sering mendapatkan peringatan atau teguran pasti ada tekanan batin pada karyawan ketika melakukan pekerjaan.

Nilai rata terendah kedua yaitu 4,21 pada item memiliki inisiatif ide usulan yang bagus. Karyawan memiliki ide usulan yang bagus dapat mempengaruhi kinerja dalam hal bisa dengan mudah dan dengan terbiasa memiliki ide-ide yang bagus maka karyawan bisa improvement mengenai pekerjaan biar cepat selesai efektif dan efisien. Sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya mengenai kepuasan kerja karyawan, yaitu senang pekerjaan nilai rata-rata ini sebesar 4,45 yang artinya bahwa karyawan di perusahaan menyukai pekerjaannya dikarenakan adanya penerapan kerja yang menyenangkan yaitu karyawan masih diperbolehkan bekerja sambil disekitar area kerja terdapat air minum, makanan ringan sehingga terhindar dari rasa jenuh atau karyawan setidaknya tidak terlalu terforsir dalam kerja.

Antusias tentang pekerjaan, item ini memiliki nilai rata – rata 4,11 merupakan nilai tertinggi kedua yang artinya bahwa karyawan semangat dalam kerjanya tinggi yang disebabkan rekan kerja yang ramah antara satu sama lain dan dapat bekerjasama dengan baik untuk majunya perusahaan. Bekerjasama dalam hal ketika pekerjaan belum terselesaikan akan tetapi ada kegiatan tugas diluar kota, maka rekan kerja dapat saling membantu agar cepat selesai.

Promosi, nilai rata-rata item ini yaitu 3,82 yang terendah dibandingkan dengan item lainnya, dijelaskan bahwa karyawan diperusahaan dapat memperoleh promosi jabatan apabila perusahaan memerlukan dan menyetujuinya untuk dipromosikan naik jabatan dengan berdasarkan prestasi hasil kerja karyawan. Jadi pada kenyataannya bahwa prestasilah yang setidaknya dapat membantu karyawan untuk naik jabatan.

Kenikmatan dalam bekerja merupakan nilai rata-rata terendah kedua yaitu 4,00 dapat dijelaskan bahwa karyawan diperusahaan dapat menikmati pekerjaannya karena keinginan dari karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan

yaitu keinginan mengenai bekerja dengan nyaman dan sesuai kesepakatan bersama. Karyawan diperbolehkan pulang lebih awal apabila terdapat urusan secara tiba-tiba mengenai urusan keluarga, dan sakit secara tidak terduga saat diperusahaan.

Kepuasan kerja pada karyawan yang dirasakan yaitu mengenai senang pekerjaan, puas dalam bekerja, antusias tentang pekerjaan, kenikmatan dalam bekerja, pekerjaan yang baik, promosi, serta variasi pekerjaan. Hal tersebut bisa memberikan pengaruh yang baik untuk memotivasi kerja karyawan sebagai peningkatan kinerjanya.

Dengan demikian bahwa kepuasan kerja dapat memediasi dalam memotivasi kerja pada karyawan untuk menghasilkan kinerjanya yang baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan peneliti dapat mengambil kesimpulan yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada departement HCS PT. GarudaFood Putra Putri Jaya. Hasil tersebut dikarenakan pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya terdapat BAK (Briefing Awal Kerja) sebelum jam kerja dimulai.
2. Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada departement HCS PT. GarudaFood Putra Putri Jaya. Hasil tersebut dikarenakan pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya mengenai kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab karyawan sudah merasa puas dengan apa yang di dapat dari perusahaan sehingga tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerjanya.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada departement HCS PT. GarudaFood Putra Putri Jaya. Hasil tersebut dikarenakan pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya terdapat reward yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
4. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen HCS PT. GarudaFood Putra Putri Jaya. Hasil tersebut dikarenakan pada PT. Garudafood Putra Putri Jaya motivasi kerja yang diberikan baik maka secara otomatis memberikan kepuasan kerja dan kinerjanya baik pula.

## SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis, terdapat saran-saran sebagai berikut, yaitu:

1. Perusahaan bisa lebih baik apabila mampu menjaga dan meningkatkan dalam pemberian motivasi kerja kepada karyawan secara tepat dan benar. Pengaruh positif dari adanya motivasi kerja juga dapat mempengaruhi positif terhadap kinerja karyawan dan dengan diikuti oleh perkembangan jaman yang semakin maju maka sudah selayaknya perusahaan harus mampu membuat terobosan – terobosan yang baik, tepat, dan benar untuk motivasi kerja karyawan agar kinerjanya baik.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar bisa memberikan tambahan variabel lainnya yang mampu memberikan pengaruh dalam kinerja karyawan. Seperti variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, serta stres kerja.
3. Pada variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa karyawan dapat termotivasi dengan pekerjaan yang menarik, kemampuan untuk berhasil ditempat kerja, memiliki pelatih atau mentor, akurat dalam pekerjaan, serta untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi. Dengan demikian diharapkan perusahaan bisa memenuhi harapan karyawan tersebut yang sesuai dan sejalan dengan kesepakatan antara karyawan dengan pihak perusahaan.
4. Pada variabel kepuasan kerja bahwa karyawan mengenai senang pekerjaan, puas dalam bekerja, antusias tentang pekerjaan, kenikmatan dalam bekerja, pekerjaan yang baik, promosi, serta variasi pekerjaan agar diperhatikan lagi supaya memberikan dampak pengaruh yang lebih baik bagi kinerja karyawan.
5. Pada hasil dari penelitian ini agar dijadikan suatu evaluasi pada karyawan mengenai harapan karyawan yang berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Selain itu hal ini tentunya dapat digunakan dalam merumuskan strategi perusahaan untuk kedepannya yang lebih baik bagi karyawan dan tentunya baik pula untuk perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chatterjee, I., dan Chattopadhyay, M. (2015). The Impact Of Motivational Factors on Job Satisfaction of Public and Private Sector Bank Employees. *Journal of science technology and management*. 4(1): 51-58.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., dan Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor

- Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 6(2): 173-184.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit BPFE. Yogyakarta
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hartarto, A. (2016). *Industri Makanan Targetkan Tumbuh 8,5%*. <http://www.kemenperin.go.id/artikel/15907/Industri-Makanan-Minuman-Nasional-Kuat-Bersaing-di-PasarMEA>. Diakses pada Februari 2017. 00.17
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jehanzeb, K., Rasheed, M. F., Rasheed, A., dan Aamir, A. (2012). Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*. 3(21): 272-278.
- Jogiyanto., dan Andillah, W. (2009). *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. BPFE, Yogyakarta.
- Kartika, E W., dan Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 12(1): 100-112.
- Katiandagho, C., Mandey S. L., dan Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. 2(3):1592-1602.
- Khalid, K., Salim, H. M., dan Loke, S. P. (2011). The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. *International Conference on Financial Management and Economics*. 11(2): 35-41.
- Larasati, S., dan Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 5(3): 200-213.
- Mahmood, F. M. (2016). The Impact of work motivation on Employee's Job Satisfaction in different Organizations. *Journal of University of Human Development*. 2(3): 397-401.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Motevalli, M., dan Chevalier, F. (2015). The Effect of Work Motivation On Job Satisfaction: A Case of Farashian Pre-Cast Concrete Company in Iran. *Journal of*

- management research and business strategy. 4(1): 59-82.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Risqi, R. O., Ushada, M., dan Supartono, W. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Pendekatan Kansei Engineering Perusahaan XYZ. *Jurnal Agritech*. 35(1): 78-87.
- Robbins, S. P dan Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Saleem, R., Mahmood, A., dan Mahmood, A. (2010). Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 5(11): 213-222.
- Saputra, A. T., Bagia, I W., dan Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. 4(1): 1-8.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami*. 1(2): 43-53
- Sohail, A., Safdar R., Saleem, S., Ansar, S., dan Azeem, M. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*. 14(6): 40-46.
- Subakti, A. G. (2013). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Cafe X Bogor. *Jurnal Binus Business Review*. 4(2): 596-606.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Swastha, B., dan Irawan. (2007). *Manajemen Pemasaran Modern*. FE UI. Jakarta.
- Wakhid, G. A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru. *Jurnal Kindai*. 10(1): 65-77.