

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja pada PT Panca Perkasa Laksana

Firda Amalia Wijaya, Tjahjani Prawitowati

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya

Correspondence: 2019210199@students.perbanas.ac.id; tjahjani@perbanas.ac.id

ABSTRAK

Motivasi adalah proses memberikan dorongan kepada suatu karyawan untuk bertindak agar bisa mencapai tujuan dari organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja PT Panca Perkasa Laksana. Sampel terdiri dari 40 responden pada Karyawan yang bekerja di perusahaan PT Panca Perkasa Laksana di Surabaya, dengan usia 20- 60 tahun dan minimal memiliki masa kerja selama delapan bulan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis menggunakan *structural equating modelling* (SEM) pada *partial least square* (PLS) dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk google form. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja.

Kata kunci : motivasi; kinerja karyawan; kepuasan kerja

ABSTRACT

Motivation is the process of giving encouragement to an employee to act in order to achieve the goals of the organization. This study aims to examine the influence of motivation on employee performance by mediating job satisfaction in PT Panca Perkasa Laksana. The sample consisted of 40 Employees working in companies PT Panca Perkasa Laksana in Surabaya, aged 20-60 years and had a minimum of one year of service. The sampling technique uses Saturation sampling. Analysis using structural equating modeling (SEM) on partial least square (PLS) and data collection using a questionnaire in the form of google form. The results of this study indicate that Motivation has a positive and insignificant effect on Employee Performance, Motivation has a positive and insignificant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and insignificant effect on Employee Performance and Motivation has a positive and not significant effect on employee performance by mediating job satisfaction.

Keywords : motivation; employee performance; job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang bisa dikatakan penting dalam sebuah perusahaan dan sebagai penentu keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan makhluk yang mempunyai pikiran dan kemampuan untuk terus berkembang, hal ini sangat memerlukan apresiasi karena faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja dan dedikasi serta kecintaan terhadap pekerjaan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi, sebaik-baiknya program yang dibentuk oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut, dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa pentingnya sumber daya manusia untuk suatu perusahaan.

Manajemen perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik agar memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan memiliki kapasitas untuk berkembang, karena pada era globalisasi perusahaan dituntut untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Kegiatan tersebut diantaranya pemberian motivasi, hal ini dapat menumbuhkan semangat kerja dan meningkatnya kepuasan serta kinerja pada diri karyawan. Motivasi sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya motivasi karyawan akan terdorong untuk melaksanakan tugas dan aktivitasnya dengan hasil yang baik untuk perusahaan.

Menurut Liu et al, (2021) motivasi adalah proses seseorang untuk mengambil tindakan yang tepat untuk mencapai tujuan atau sasarannya. Motivasi kerja tentunya akan memberikan kepuasan bagi karyawan salah satunya berkontribusi secara maksimal terhadap pekerjaan yang sudah diserahkan oleh karyawan tersebut, motivasi kerja pada diri setiap karyawan akan memberikan dampak positif pada hasil pekerjaan karyawan, sehingga karyawan yang memiliki semangat yang baik maka juga akan memberikan hasil atau kontribusi yang baik juga untuk perusahaan.

Menurut Kumar dan Singh (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang dimiliki karyawan untuk suatu pekerjaan atau pengalaman kerja dengan tujuan memenuhi suatu kebutuhan. Kepuasan dinilai sebagai pernyataan positif atau sejalan dengan penilaian karyawan terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi terhadap karyawannya. Penilaian tersebut dapat dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaannya. Karyawan yang lebih puas akan menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Jadi kepuasan karyawan dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebab dengan adanya kepuasan kerja para karyawan dapat menciptakan tingkat kinerja yang baik serta produktivitas kerja yang tinggi sehingga mampu menunjang keberhasilan serta kesuksesan suatu perusahaan. Menurut Chen (2021) kinerja merupakan upaya yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan melalui kesuksesan di tempat kerja. Semakin banyak karyawan berkinerja baik, produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga perusahaan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukan hanya kebetulan, tetapi mempengaruhi banyak faktor, termasuk pemberian motivasi.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Motivasi menurut Kumari et al., (2021) motivasi juga dapat diartikan sebagai kata yang berasal dari kata "motif", yang memiliki arti keinginan, kebutuhan dan dorongan, sehingga motivasi dapat diartikan suatu proses memberikan dorongan kepada suatu karyawan untuk bertindak agar bisa mencapai tujuan dari organisasi, sedangkan motivasi menurut Paais and Pattiruhu (2020) menegaskan bahwa pemahaman motivasi sangatlah penting, baik dalam diri karyawan maupun dari lingkungan, karena hal tersebut akan membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan definisi tersebut indikator motivasi kerja, diantaranya: (1) penghargaan adalah suatu apresiasi dalam bentuk bonus yang adil sesuai dengan pengukuran pekerjaan perusahaan; (2) harga diri adalah kebutuhan terhadap perhatian mengenai jenjang karir karyawan untuk mendapatkan kemajuan dalam karirnya; (3) pengakuan adalah adanya kepedulian yang diberikan perusahaan kepada keluarga sehingga dapat terpenuhi kebutuhannya dan menerima perlakuan yang layak dalam lingkungan organisasi (persahabatan dan hubungan) antar orang dalam organisasi sangat baik serta profesional; dan (4) perhatian adalah adanya pengawasan dan peraturan yang adil terhadap karyawan dalam memberikan *reward* dan *punishment*, serta adanya pelatihan yang sesuai dan teratur untuk internal organisasi. Selain itu, motivasi karyawan dikategorikan dua faktor yaitu: (1) faktor intrinsik, meliputi pencapaian, tanggung jawab, pertumbuhan pribadi, pengakuan dan pekerjaan itu sendiri; dan (2) faktor ekstrinsik, meliputi kekuatan yang ada pada lingkungan eksternal yang terhubung ke dalam lingkungan kerja (Paais and Pattiruhu, 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Kumari et al, (2021) merupakan keadaan emosional positif dimana keadaan tersebut berasal dari penilaian pekerjaan karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja menciptakan kebahagiaan dan meningkatkan moral dan motivasi karyawan, yang mengarah pada peningkatan produktivitas, sedangkan kepuasan kerja menurut Sultana et al. (2021) kepuasan kerja berbasis terhadap perilaku karyawan terhadap promosi, penghargaan, rasa hormat dan prestasi yang telah dicapai. Sedangkan menurut Riyanto et al, (2021) mengatakan indikator kepuasan kerja sebagai berikut: (1) gaji, merupakan imbalan yang diberikan kepada seorang karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan; (2) perasaan, merupakan bagian dari kenyamanan jika perasaan dari karyawan terjaga dengan baik akan membuat karyawan mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya; dan (3) perusahaan dan Manajemen, jika perusahaan mampu memberikan situasi dan kondisi stabil akan menentukan karyawan merasa puas dalam aktivitasnya di perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan menurut Sultana (2021) merupakan upaya yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan melalui kesuksesan di tempat kerja, sedangkan kinerja menurut Efendi et al, (2020) adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dan meminimalkan kerugian, menurut Chen et al (2020) indikator kepuasan : (1) harapan, adalah perkiraan bahwa kegiatan yang akan mereka lakukan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Artinya, seseorang akan termotivasi jika menganggap bahwa pekerjaan yang akan dilakukan memiliki kemungkinan untuk dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya; dan (2) kebutuhan akan penghargaan adalah yang kebutuhan untuk dihargai, dihargai atas tercapainya prestasi, diakui keterampilan dan kemampuannya, serta efisiensi kerjanya. Misalnya seperti sertifikat penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan lama atau yang akan kenaikan pangkat, yang kesemuanya itu diberikan sebagai bentuk kompensasi karyawan dan juga sebagai dorongan motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Kumari, et al (2021), motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan berhubungan positif, sedangkan penelitian Paais dan Pattarihu (2020), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

H1: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian Kumari et al, (2021) mengatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, selanjutnya, proses motivasi menganggap kepuasan kerja sebagai aspek penting, sedangkan Sultana et al, (2021) motivasi yang melekat sangat terkait dengan kepuasan dan efisiensi kerja. Saat ini, perusahaan berkonsentrasi pada pengembangan pekerja profesional untuk mencapai keunggulan. Selain itu, Paais dan Pattarihu (2020) dalam penelitiannya, menegaskan adanya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja, motivasi ini sangat menentukan hasil seperti produktivitas, kinerja, dan ketekunan. Penelitian Paais dan Pattarihu (2020) mengatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Penelitian Kumari et al, (2021) mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja signifikan memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan, selain itu, Kumari et al., (2021) mengemukakan bahwa kepuasan kerja menciptakan kebahagiaan dan meningkatkan moral dan motivasi karyawan, yang mengarah pada peningkatan produktivitas. Artinya, jika motivasi yang diberikan sudah cukup baik, kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan semakin baik.

H3: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja.

METODE

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan perusahaan PT Panca Perkasa Laksana yang bergerak dibidang penjualan kayu *medium density fiberboard* (MDF). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel jika semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan media *google form* sebagai alat pengumpulan data. Pada Penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis menggunakan *structural equating modelling* (SEM) pada *partial least square* (PLS). Penyebaran kuesioner dilaksanakan mulai tanggal 17 Desember 2022 sampai dengan 21 Januari 2023. Pada saat pengumpulan data, kuesioner yang terisi sebanyak 40 Responden dengan presentase 100%.

HASIL

Tabel 1
Uji Convergent Validity

Variabel	Indikator	Kode	Kinerja	Motivasi	Kepuasan	P-Value	Keterangan
Kinerja Karyawan	Harapan	EP 1	0.582			0.000	Valid
		EP 3	0.737			0.000	Valid
		EP 5	0.835			0.000	Valid
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan penghargaan	EP 6	0.722			0.000	Valid
		EP 7	0.809			0.000	Valid
	Penghargaan	MT 1		0.750		0.011	Valid
		MT 2		0.676		0.000	Valid
		MT 3		0.525		0.000	Valid
Kepuasan Kerja	Harga Diri	MT 6		0.615		0.000	Valid
		MT 7		0.724		0.000	Valid
	Perhatian	MT 8		0.694		0.026	Valid
		JS 1			0.803	0.000	Valid
	Perasaan	Gaji	JS 4		0.742	0.000	Valid
			JS 5		0.690	0.035	Valid
		JS 6		0.526	0.000	Valid	
		JS 7		0.589	0.000	Valid	
JS 9			0.637	0.000	Valid		
Perusahaan dan Manajemen		JS 14		0.529	0.005	Valid	
		JS 16		0.735	0.000	Valid	
		JS 18		0.679	0.022	Valid	
	JS 19		0.687	0.000	Valid		
	JS 20		0.648	0.000	Valid		
	JS 21		0.588	0.000	Valid		

Sumber : data olahan

Uji validitas menurut Agustian dkk (2019) merupakan derajat ketetapan antara data yang terdapat dalam objek penelitian dengan kekuatan yang bisa dilaporkan oleh penelitian. Berdasarkan hasil uji sampel putaran 3 uji validitas sampel telah diolah pada Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil *loading factor* dari masing masing variable lebih dari 0,5 dan dapat dinyatakan valid. Uji validitas diuji dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) dengan korelasi antar konstruk laten. Akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari pada korelasi tertingginya dengan konstruk lainnya. Sampel terdapat variabel kinerja karyawan dengan lima item, motivasi kerja dengan enam item dan kepuasan kerja dengan dua belas item. Hasil uji validitas diskriminan pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini dapat dikatakan valid

Tabel 2
Uji Korelasi Akar Kuadrat AVE

Variabel	AVE
Kinerja Karyawan (EP)	0.551
Motivasi Kerja (MT)	0.446
Kepuasan Kerja (JS)	0.435

Sumber : data olahan

Pengujian reliability bertujuan untuk menunjukkan konsistensi serta stabilitas atas skala pengukuran dan sebagai suatu pengukuran kuesioner yang merupakan indikator dari setiap variabel. Pada uji reliabilitas ini yaitu menggunakan metode cronbach's alpha dan *composite reliability* dengan kriteria yang bisa dikatakan valid jika nilainya lebih dari 0,6. Pada penelitian ini dari sampel masing masing variabel dengan kriteria yang bisa dikatakan valid apabila nilai koefisien *cronbach's alpha* dan *composite reliability* mempunyai nilai lebih dari 0,6 seperti data yang akan ditampilkan pada Tabel 3 dan 4 dapat dilihat bahwa masing masing variabel pada penelitian ini lebih dari 0,6 dan dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 3
Koefisien Composite Reliability

Variabel	Koefisien Composite Reliability	Keputusan
Kinerja	0.858	Reliabel
Motivasi Kinerja	0.827	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.901	Reliabel

Sumber : data olahan

Tabel 4
Koefisien Cronbach's Alpha

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Keputusan
Kinerja	0.795	Reliabel
Motivasi Kerja	0.748	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.880	Reliabel

Sumber : data olahan

Tabel 5
Hasil R-Squared (R²)

Variabel	R ²
Kinerja Karyawan	0.527
Kepuasan Kerja	0.712

Sumber : data olahan

Berdasarkan Tabel 5 nilai R-Squared pada tabel diatas menjelaskan bahwa hubungan antara variabel eksogen (kepuasan kerja dan kinerja) memberikan pengaruh 52,7% terhadap variabel endogen. Kemudian variabel motivasi memberikan kontribusi sebesar 71,2% terhadap perubahan pada variabel kepuasan kerja. Pengujian F-Square pada Tabel 6 adalah variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $F_2 = 0.037$. Maka terdapat efek yang ringan/kecil dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai $F_2 = 0.155$. Maka terdapat efek yang sedang/berat dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Variabel Motivasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai $F_2 = 2.467$. Maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 6
Hasil F-Squared (F²)

Variabel	Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja	Motivasi
Kinerja Karyawan			
Kepuasan Kerja	0.037		
Motivasi	0.155	2.467	

Sumber : data olahan

Tabel 7
Nilai Q-Square (Q²)

Variabel	Q ²
Kinerja	0.253
Kepuasan Kerja	0.247

Sumber : data olahan

Tabel 8
Total Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien (β)	p-values	Hasil Pengujian
H1	MT→EP	0.247	0.367	Ditolak
H2	MT→JS	0.505	0.053	Diterima
H3	JS→EP	0.844	0.000	Ditolak
H4	MT→JS→EP	0.208	0.371	Ditolak

Sumber : data olahan

Tabel 9
Efek Tidak Langsung Spesifik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
MT -> JS -> EP	0.208	0.18	0.251	0.831	0.406	Ditolak

Sumber : Data diolah

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis (H1) menunjukkan bahwa pada variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini didukung oleh nilai koefisien pada variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja yang bernilai 0.247 dengan p-values sebesar 0.367. Artinya motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pragiwani et al., (2021) menunjukkan bahwa variabel dependen, (motivasi), oleh variabel independen, (kinerja karyawan), bahwa hubungan antara motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dalam hal ini, motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan PT Panca Perkasa Laksana, karena kurangnya perhatian terkait dengan jenjang karir, penghargaan yang diberikan perusahaan dan sanksi yang adil diperusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama (H2) menunjukkan bahwa pada variabel Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan, hal ini didukung oleh nilai koefisien pada variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja yang bernilai 0.505 dengan p-values sebesar 0.053. Artinya motivasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kumari et al., (2021) menunjukkan bahwa variabel dependen, (motivasi), oleh variabel *intervening*, (kepuasan kerja), bahwa hubungan antara motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dalam hal ini, motivasi berpengaruh pada kepuasan kerja PT Panca Perkasa Laksana karena adanya bonus dari perusahaan yang adil dan perlakuan yang layak dari perusahaan untuk karyawannya.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama (H3) menunjukkan bahwa pada Kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini didukung oleh nilai koefisien pada variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja yang bernilai 0.844 dengan p-values sebesar 0.000. Artinya kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fauzief, 2021) menunjukkan bahwa variabel *intervening*, (kepuasan kerja), oleh variabel independen, (Kinerja karyawan), bahwa hubungan antara kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai Kepuasan Kerja dengan jawaban “Sangat Setuju” dengan interval ($4.20 < X \leq 5.00$). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini setuju dengan item pernyataan tentang pemikiran untuk bertahan dengan perasaan nyaman pada perusahaan. Dalam hal ini kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan uang lembur yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan dan kurangnya umpan balik dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Hal itu juga membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis (H4) penelitian ini ditolak, yang berarti bahwa kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh nilai koefisien (β) pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai 0.208 dengan p-values sebesar 0.371. Artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara tidak langsung dengan mediasi Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Panca Perkasa Laksana. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nadapdap et al., (2022) kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi kepada kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam hal kinerja karyawan, karyawan tidak lagi berfikir bahwa motivasi kerja akan membatasi karyawan dalam bekerja, Artinya karyawan mempunyai motivasi kerja, sehingga peningkatan dan penurunan kondisi motivasi kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa penelitian, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini sebagai berikut: (a) motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Perkasa Laksana. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik belum tentu dapat meningkatkan Kinerja Karyawan; (b) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Panca Perkasa Laksana. Hal ini menunjukkan bahwa tingginya Motivasi belum akan meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan; (c) kepuasan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Panca Perkasa Laksana. Semakin tinggi Kepuasan Kerja Karyawan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Panca Perkasa Laksana; dan (d) kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Panca Perkasa

DAFTAR PUSTAKA

- Fauziek, E. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. 3(3), 680–687.
- Ilham Agustian, Harius Eko Saputra, A. I. 2019. Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan di PT. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu, *Jurnal Professional FIS UNIVED*, 6(1), 42–60.
- Kumari, K., Ali, S., Khan, N., & Abbas, J. 2021. Examining The Role of Motivation And Reward in Employees' Job Performance Through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. *International Journal Of Organizational Leadership*, 10, 401–420.
- Nadapdap, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen : JUMMA*, 11(1), 41–51.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. 2020. Effect of Motivation, Leadership, And Organizational Culture on Satisfaction And Employee Performance. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(8), 577–588.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. 2021. Effect of Work Motivation And Job Satisfaction on Employee Performance: Mediating Role of Employee Engagement. *Problems And Perspectives In Management*, 19(3), 162–174.
- Salma Sultana, U., Abdullah, Ain, Teng Mok, E., Hossain, J., Rehman Sherief, S., Lutfi Iskandar, M., & Warda Andalib, T. 2021. Exploring Motivation And Commitment On Job Satisfaction And Employee Performance In Work From Home (WFH) Perspective. *Psychology And Education*, 58(3), 2411–2424.