



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT AMMAN MINERAL NUSA TENGGARA**

Oleh

Baiq Ertin Helmida¹⁾ & Rosyia Wardani²⁾

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

E-mail: 1ertin000@gmail.com & 2Rosyia3112@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis: pengaruh motivasi kerja terhadap terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT Amman Mineral Nusa Tenggara. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Amman Mineral Nusa Tenggara sebanyak 954, sampel diambil dengan menggunakan *random sampling*. Data diperoleh dengan menyebarkan 91 kuesioner pada karyawan PT Amman Mineral Nusa Tenggara. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan *path analysis*. Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien jalur sebesar 0,479. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien jalur sebesar 0,304. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien jalur sebesar 0,617. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Amman Mineral Nusa Tenggara karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien jalur sebesar 0,146.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja & Kinerja

PENDAHULUAN

Era globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dalam menghadapi kondisi ini maka perusahaan dituntut untuk bekerja secara efektif dan efisien untuk dapat mencapai tujuannya. Untuk pencapaian tersebut peran sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini dikenal dengan istilah karyawan merupakan kunci utama agar dapat bertahan serta mengembangkan perusahaan di tengah persaingan dunia usaha yang sangat ketat.

Pemberian motivasi sangat penting dalam suatu perusahaan, jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong kinerja karyawan tersebut dan lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Menurut Mangkunegara (2015:67) "Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Demi

tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih.

Selain motivasi, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja seseorang. Hal tersebut dapat mempertahankan karyawan, dan selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Robbins (2009).

Menurut Nimalathan (2012) Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan karyawan terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk



Handoko (2011) mengatakan bahwa hubungan motivasi terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Dengan demikian dikatakan bahwa apabila karyawan memperoleh kepuasan kerja maka perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya.

Kinerja SDM merupakan hal yang menarik untuk dikaji sejalan dengan perubahan global. Kinerja SDM yang dimaksudkan disini lebih difokuskan pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat menjadi meningkat jika karyawan tersebut termotivasi untuk bekerja dengan baik.

PT Amman Mineral Nusa Tenggara (AMNT) adalah perusahaan yg bergerak dibidang pertambangan yang dulunya adalah PT. Newmont Nusa Tenggara yang diakuisi oleh PT AMI (Amman Mineral Internasional) sebesar 82,7% saham yang berarti perusahaan milik Newmont Mining Corporation yang berbasis Denver, Colorado, Amerika Serikat yang telah resmi saham dan asetnya dimiliki oleh PT AMI dan kini semenjak bulan november 2016 mengganti nama menjadi PT AMNT (PT Amman Mineral Nusa Tenggara).

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada beberapa karyawan pada, karyawan PT Amman Mineral Nusa Tenggara menyatakan bahwa sebelum perusahaan diambil alih dari PT Newmont Nusa Tenggara ke PT AMNT karyawan mendapatkan imbalan berupa emas sesuai dengan masa kerja karyawan, misalnya karyawan memiliki masa kerja 5 tahun maka emas yang diberikan sebanyak 5 gram, masa kerja 10 tahun, emas yang diberikan 10gram dan begitu seterusnya. Kebijakan ini akan membuat karyawan menjadi termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan kepuasan dari para karyawan menjadi meningkat. Namun semenjak perubahan nama ke PT AMNT perusahaan tidak lagi memberikan imbalan kepada karyawan yang memiliki masa kerja yang baik. Sebaliknya yang

terjadi justru pengurangan karyawan yang sering dilakukan perusahaan. Oleh karena itu motivasi karyawan untuk bekerja menjadi kurang dan kepuasan dari para karyawan juga menurun.

Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT Amman Mineral Nusa Tenggara:

Tabel 1. Kinerja Karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara

Rating Scale	Guiddeline		Actual	
	# Of	%	# of	%
0 or N/A	0	0.00%	0	0%
1	10	1.00%	0	0%
2	48	5.00%	9	1%
3	372	39.00%	324	34%
4	381	40.00%	487	51%
5	95	10.00%	134	13%
6	48	5.00%	0	0%
Jumlah	954		954	

Sumber : Bagian Personalia PT Amman Mineral Nusa Tenggara

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada penilaian kinerja skala 1 (karyawan yang kinerjanya tidak dapat di terima atau diperlukan tindakan kontribusi) idealnya (*Guiddeline*) terdapat hanya (1,00%) dari 954 karyawan. Namun pada kenyataannya (*Actual*) tidak ada karyawan yang kinerjanya tidak dapat di terima atau diperlukan tindakan kontribusi. Begitu pula dengan penilaian kerja skala 2, pada skala ini tidak terdapat karyawan yang kinerjanya tidak konsisten atau diperlukan tindakan kontribusi. Untuk penilaian kinerja lainnya yakni skala 4 (karyawan yang kinerjanya memberikan kontribusi yang penuh terhadap pekerjaannya) dan skala 5 (karyawan yang kinerjanya melebihi kontribusi yang sudah diberikan perusahaan) kinerja kenyataannya (*Actual*) melebihi idealnya (*Guiddeline*), sedangkan untuk penilaian kinerja pada skala 3 yaitu karyawan yang kinerjanya memberikan kontribusi yang solid terhadap pekerjaannya dan skala 6 (karyawan yang kinerjanya memberikan kontribusi yang luar biasa atau istimewa terhadap pekerjaannya), persentase (%) idealnya (*Guiddeline*) lebih tinggi daripada kinerja kenyataannya (*Actual*).

Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:



- a. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Amman Mineral Nusa Tenggara.
- b. Untuk mengetahui kepuasan kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amman Mineral Nusa Tenggara.
- c. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Amman Mineral Nusa Tenggara.
- d. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan PT Amman Mineral Nusa Tenggara.
- e. Kemajuan.
Besarnya kecilnya kemungkinan karyawan dapat maju dalam pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Handoko (2011) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungannya. Setidaknya karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya dan bentuknya berbeda-beda dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja karyawan seharusnya dapat diamati oleh organisasi. Menurut Suparyadi (2015) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Pada umumnya, karyawan menyukai pekerjaan yang menantang, artinya untuk melaksanakan pekerjaan itu memerlukan upaya-upaya tertentu dengan mengerahkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dan apabila dengan cara demikian karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan maka karyawan tersebut akan merasa puas dan selanjutnya akan lebih termotivasi untuk berkinerja lebih baik lagi.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, Robbins (2015: 181):

LANDASAN TEORI

Motivasi

Definisi motivasi menurut Mangkunegara (2015:93) adalah: “motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Menurut Sutrisno (2009: 110) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”, sedangkan menurut Handoko (2011:251) “motivasi diartikan sebagai kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia”.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Herzberg dalam Robbins (2009) adalah:

- a. Prestasi yang diraih
Adanya prestasi yang diraih seseorang yang telah dicapai dan memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan.
- b. Penggajian
- c. Tanggung jawab adalah pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- d. Pekerjaan itu sendiri.
Tanggung jawab atau tantangan yang dirasakan karyawan dari pekerjaannya.
- a. Pekerjaan yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.
- b. Gaji atau Upah yang pantas
Sistem gaji atau upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dan sesuai dengan pengharapan mereka
- c. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik .
- d. Rekan sekerja yang mendukung



Mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung akan membuat kepuasan kerja yang meningkat.

- e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan.

Kinerja

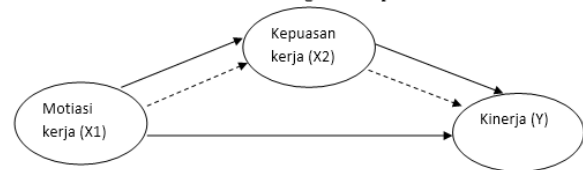
Mangkunegara (2015) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seseorang akan baik jika dia mempunyai keahlian (*Skill*) yang tinggi, bersedia digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Indikator pengukuran kinerja karyawan menurut Suparyadi (2015):

- Kuantitas hasil kerja yaitu ketuntasan pekerjaan sesuai target organisasi atau perusahaan.
- Kualitas kerja yaitu, kualitas karyawan dalam penguasaan pekerjaan.
- Ketepatan waktu adalah salah satu cara untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai apabila menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat.
- Kreativitas yakni kemampuan karyawan mengembangkan daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya.
- Kerja sama yakni kemampuan sinergi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Gambar: Rerangka Konseptual



Keterangan : X1 → X2 = Hubungan Parsial
 X2 → Y = Hubungan Parsial
 X1 → Y = Hubungan Parsial
 X1 - - - - - X2 - - - - - Y = Hubungan Intervening

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Dimana penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017).

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan PT Amman Mineral Nusa Tenggara yang berjumlah 954 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karektiristik yang dimiliki oleh populasi tertentu (Sugiyono, 2017). Selanjutnya digunakan teknik sampel *Simple Random Sampling* atau secara acak untuk menentukan anggota sampel atau responden. Perhitungan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2008), maka didapat sampel sebanyak 91 responden.

Uji Instrumen Data

Menurut Sugiyono (2017) untuk mengetahui sejauhmana instrumen dapat dipercaya digunakan uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini uji instrumen menggunakan SPSS *statistic* 20,0.

Alat Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Statistik yang menggambarkan fenomena atau karakteristik data. Karakteristik data yang digambarkan



adalah karakteristik distribusinya (Hartono, 2012).

b. Path Analysis/Analisis jalur

Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis*/ analisis jalur. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antara variabel yang berbentuk sebab-akibat (Sugiyono, 2017).

Analisis Jalur (*Path Analysis*) menurut Ghozali (2014) adalah merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda dan bivariate. Analisis jalur ingin menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel exogen dan endogen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel mediating/ intervening atau variabel antara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi jawaban responden

Dari hasil penelitian yang ditampilkan dalam tabel 4.1, dapat dilihat bahwa rata-rata tanggapan responden untuk semua variabel yang diteliti masuk dalam range 3,40 – 4,19 dan tidak ada satupun variabel mencapai range (4,20 – 5,00) dan kategori tertinggi (Sangat Tinggi, Sangat Puas, Sangat Baik).

Tabel 4.1. Tanggapan Responden

Variabel	Rata-rata	Kategori
Motivasi Kerja	3,66	Tinggi
Kepuasan Kerja	3,31	Puas
Kinerja	4,03	Baik

Sumber: Data Primer diolah

Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis jalur pada tabel 4.2, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengaruh yang signifikan antara variabel (X1) maupun (X2) terhadap Y dilihat dari besaran nilai P (signifikansinya) yang kurang dari 0,05 (5%).

Tabel 4.2 Regression Weights

Pengaruh Antar Variabel	Estimate	P	Ket.
Kepuasan Kerja (X2) <-- Motivasi Kerja (X1)	0,479	0,000	Signifikan
Kinerja Karyawan (Y) <-- Motivasi Kerja (X1)	0,617	0,000	Signifikan
Kinerja Karyawan (Y) <-- Kepuasan Kerja (X2)	0,304	0,000	Signifikan
Kinerja Karyawan (Y) <-- Motivasi Kerja * Kepuasan	0,146	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah

Pembahasan

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Definisi motivasi menurut Mangkunegara (2015) adalah: motivasi berasal dari kata motif yang merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Jadi motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dari hasil analisis deskriptif, Motivasi Kerja karyawan berada pada Kategori Tinggi (3,66). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja di PT. Amman Mineral Nusa Tenggara masih tergolong tinggi walaupun belum optimal atau masuk dalam kriteria Sangat Tinggi. Motivasi kerja yang tinggi dari karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara diharapkan akan meningkatkan juga kepuasan kerjanya. Dari hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,479 pada nilai signifikansi 0,000, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari standar



toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05), maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Nitasari (2012), Juniantara (2015), Nurcahyani (2016) yaitu Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

2) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung tidak semangat dan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Dari hasil analisis deskriptif, Kepuasan Kerja karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara masuk dalam kategori Puas (3,31). Dengan demikian, tingkat Kepuasan yang diperoleh karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara sudah sesuai dengan harapannya sehingga diharapkan juga akan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan dilihat bahwa besarnya pengaruh dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,304 pada nilai signifikansi 0,000, di mana nilai ini lebih kecil dari standar toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori dari Kreitner dan Kinicki (2014) Kepuasan Kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan Kerja sangat diperlukan dan penting artinya bagi organisasi, karena setiap karyawan yang merasa puas diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh (*full capacity*), sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas dalam pekerjaannya maka akan terjadi kondisi penurunan kinerja mereka, serta didukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Nitasari(2012) dan Juniantara (2015), Nurcahyani (2016) yaitu Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Vol.14 No.5 Desember 2019

3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,617 pada nilai signifikansi 0,000, di mana nilai ini lebih kecil dari standar toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adanya Motivasi Kerja yang tinggi dari karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara juga akan meningkatkan Kinerjanya. Hal ini sesuai dengan dengan teori dari Hasibuan (2012: 141) yang menyatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya manusia bekerja giat untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Nitasari (2012), Juniantara (2015), Nurcahyani (2016) yaitu Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan setiap karyawannya bekerja dengan motivasi yang tinggi, begitu pula PT. Amman Mineral Nusa Tenggara juga mengharapkan demikian dan dari hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa harapan tersebut sudah tercapai karena dari rata-rata tanggapan responden masuk dalam kriteria Tinggi. Untuk mendapatkan karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara yang mau bekerja dengan motivasi yang tinggi, perusahaan tentunya telah mempelajari serta mengetahui dulu apa kebutuhan dari karyawannya. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi biasanya merasakan kepuasan kerja yang tinggi dan akhirnya menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 0,146 pada nilai signifikansi 0,000 dengan standar taraf kesalahan sebesar 5% (0,05). Nilai signifikansi

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems



sebesar 0,000 lebih kecil dari standar toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori dari Kreitner dan Kinicki (2014) dan Hasibuan (2012: 141) dan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Nurcahyani (2016) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka kesimpulan dari penelitian yang dapat diambil adalah :

- 1) Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien jalur sebesar 0,479.
- 2) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien jalur sebesar 0,304.
- 3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Amman Mineral Nusa Tenggara karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien jalur sebesar 0,617.
- 4) Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Amman Mineral Nusa Tenggara karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien jalur sebesar 0,146.

Saran

Saran yang dapat direkomendasikan berdasarkan hasil penelitian adalah motivasi kerja yang ada pada PT. Amman Mineral Nusa Tenggara perlu untuk terus ditingkatkan dengan berorientasi pada peningkatan penghargaan finansial sehingga dapat mencapai kategori

<http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI>

Open Journal Systems

tertinggi sangat baik, hal ini akan diharapkan berdampak pada Kepuasan Kerja karyawan yang terus meningkat. Dengan kondisi ini maka para karyawan dapat lebih mudah diarahkan untuk mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ghozali Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Edisi ke 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- [2] _____ 2014 Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Progeam AMOS Ver 22,0. Edisi. VI: Universitas Diponegoro.
- [3] Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- [4] Hartono, Jogyanto. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- [5] Hasibuan, Malayu. S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. BumiAksara.
- [6] Juniantara, IW, Riana. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Udayana 4.09. (Diakses tanggal 13 Desember 2019).
- [7] Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- [8] Mangkunegara A.A Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, Penerbit Bandung : Remaja Rosdakarya.
- [9] Nimalathasan, Balasundaram. 2012. Job Satisfaction and Employee's Work Performance: A case Study of People's Bank in Jaffna Peninsula, Srilanka.
- [10] Nitasari, Rizka Afrisalia. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus. Skripsi. Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- [11] Nurcahyani, NM, Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja



- Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. E-Journal Manajemen Unud Vol.5. No.1. (Diakses tanggal 13 Desember 2019).
- [12] Robbins, Stephen P, & Timothy A Judge, 2009. *Organizational Behavior*, Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- [13] Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [14] Sugiyono. 2017 *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- [15] Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. ANDI OFFSET: Yogyakarta.
- [16] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: PT. Kencana Media Group.
- [17] Umar, Husein. (2008) *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT. Grafindo Persada