

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA
(Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta)**

Thara Afifah
Mochammad Al Musadieg
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail : tharaafifah19@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to explain; The Influence of Employees Work Satisfaction to Employees Work Motivation in PT Pertamina Geothermal Energy Jakarta's Headquarter.) The Influence of Employees Work Motivation to Employees Performance in PT Pertamina Geothermal Energy Jakarta's Headquarter, The Influence of Employees Work Satisfaction to Employees Performance in PT Pertamina Geothermal Energy Jakarta's Headquarter. This research was conducted at the headquarters of PT Pertamina Geothermal Energy, Menara Cakrawala, JL. MH. Thamrin No. 9, Jakarta. This kind of research is explanatory research. The techniques of data collection in this research using questionnaire and documentation. The population in this research amounted to 206 employees. The samples used in this research totalled 70 samples by using simple random sampling. This research used descriptive analysis and inferensial analysis (path analysis and t-test) with SPSS 23.

Keyword : Work Satisfaction, Work Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan; Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta, Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta, Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT Pertamina Geothermal Energy, Menara Cakrawala, Jl. MH. Thamrin No. 9, Jakarta Pusat. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 206 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 70 sampel dengan menggunakan *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis jalur dan uji t) dengan bantuan program SPSS 23.0.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Perusahaan dituntut untuk selalu berkembang dengan keunggulan yang dimiliki pada era globalisasi ini. Perkembangan sebuah perusahaan harus disertai dengan perkembangan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. Perkembangan sebuah perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan. "Sumber daya manusia adalah orang, individu-individu, dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa" (Gaol, 2014:44).

Sumber daya manusia memiliki peran sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Bangun (2012:4) mengatakan bahwa SDM memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pendapat mengenai pentingnya sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan juga dikemukakan oleh Straub dan Attner, serta Nawawi. Menurut Straub dan Attner dalam Gaol (2014:44) "manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi". Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44) "sumber daya manusia (SDM) adalah motor penggerak organisasi".

Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Davis dalam Mangkunegara (2013:67) dan Saydam dalam Kadarisman (2012:296) yang mengungkapkan bahwa situasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan atau penggerak seseorang terkait pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Teori motivasi konvensional yang dipelopori oleh F. W. Taylor yang merupakan salah satu teori kepuasan menguatkan asumsi bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap motivasi

kerja karyawan. Teori ini memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja adalah gambaran pencapaian seseorang dalam suatu periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Wibowo (2012:389) mengatakan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Davis dalam Mangkunegara (2013:67) merumuskan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Teori yang menguatkan asumsi mengenai pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah *goals-setting theory*. Teori ini memiliki konsep dasar yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Locke dalam Robbins (2008:227) juga mengatakan bahwa niat-niat untuk bekerja menuju sasaran merupakan sumber utama dari motivasi kerja.

Kepuasan kerja karyawan juga sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan karyawan, akan tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dukungan pemimpin, rekan kerja atau tim, dan iklim kerja. Mahmudi (2007:20), Mangkunegara (2013:14), dan Timpe dalam Mangkunegara (2013:15) mengemukakan bahwa faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini menguatkan asumsi mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT Pertamina Geothermal Energy, Menara Cakrawala, Jl. MH. Thamrin No. 9, Jakarta Pusat. PT Pertamina Geothermal Energy merupakan anak perusahaan PT Pertamina (Persero) yang bergerak dibidang pemanfaatan energi panas bumi. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar

modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.

PT Pertamina Geothermal Energy sampai tahun 2015 telah memiliki 12 WKP (Wilayah Kerja Perusahaan). Berdasarkan Pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan yang berlaku saat ini sebagaimana dimuat dalam Akta Nomor 20 tanggal 15 Juli 2013 dan telah mendapat penerimaan pemberitahuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat Nomor AHU/01.10-34802 tanggal 23 Agustus 2013, perusahaan didirikan dengan maksud menyelenggarakan usaha di bidang panas bumi dari sisi hulu dan/atau sisi hilir, baik di dalam maupun di luar negeri serta kegiatan usaha lain yang terkait atau menunjang kegiatan usaha di bidang panas bumi tersebut dengan menerapkan prinsip-prinsip perseroan. Perusahaan didirikan dengan tujuan yaitu memperoleh keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan secara efektif dan efisien, serta meningkatkan peran panas bumi dalam menunjang kebutuhan energi nasional.

PT Pertamina Geothermal Energy merupakan salah satu perusahaan terbesar di Indonesia dalam bidang *geothermal*. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, PT Pertamina Geothermal Energy tiap tahunnya mengadakan survei kepuasan kerja untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja seluruh karyawannya. PT Pertamina Geothermal Energy sangat memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, baik terhadap bidang pekerjaan, sarana dan prasarana, dan suasana kerja yang diciptakan di dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal penting bagi PT Pertamina Geothermal Energy dalam mencapai tujuannya. Bidang pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi, sarana dan prasarana yang memadai untuk melakukan pekerjaan, dan suasana kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja seluruh karyawan PT Pertamina Geothermal Energy.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa aspek, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- 3) Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- 4) Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- 5) Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Motivasi Kerja

Menurut Hamzah (2009:73) indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi internal
 - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - e) Memiliki rasa senang dalam bekerja
 - f) Selalu berusaha mengungguli orang lain
 - g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- 2) Motivasi eksternal
 - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
 - c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
 - d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Senada dengan Hamzah, Siagian (2008:138) menyebutkan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Daya pendorong
- 2) Kemauan

- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk keahlian
- 5) Membentuk keterampilan
- 6) Tanggung jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

Kinerja Karyawan

Sutrisno (2014:152) pengukuran kinerja diarahkan pada enam indikator, yaitu:

- 1) Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- 4) Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Model Hipotesis

H₁ : Kepuasan Kerja Karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

H₂ : Motivasi Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).

H₃ : Kepuasan Kerja Karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pusat PT Pertamina Geothermal Energy yang berlokasi di Menara Cakrawala Lantai 8, Jl. MH. Thamrin No. 9, Jakarta Pusat. Penelitian ditujukan pada karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta. Didapat sampel 67 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis jalur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Tabel 1.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Variabel Mediasi	Variabel Independen	Beta	Sig.	Pengaruh
Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Kepuasan Kerja Karyawan (X)	0,663	0,000	Signifikan
R : 0,663 R ² : 0,440 Adjusted R ² : 0,432				

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa nilai Beta sebesar 0,663, dengan nilai Sig. = 0,000 $\leq \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,663 atau 66,3%.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Z)

Tabel 2.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Dependen	Variabel Mediasi	Variabel Independen	Beta	Sig.	Pengaruh
Kinerja Karyawan (Z)		Kepuasan Kerja Karyawan (X)	0,181	0,111	Tidak Signifikan
	Motivasi Kerja Karyawan (Y)		0,595	0,000	Signifikan
R : 0,728 R ² : 0,530 Adjusted R ² : 0,516					

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 2.dapat diketahui pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z). Nilai Beta untuk Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0,181, dengan nilai Sig. = 0,111 $\geq \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Berdasarkan Tabel 2.juga dapat diketahui pengaruh Motivasi Kerja Karyawan (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z). Nilai Beta untuk Motivasi Kerja Karyawan (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0,715, dengan nilai Sig. = 0,000 $\leq \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,595 atau 59,5%.

Pengaruh Antar Jalur

Pengaruh langsung dan tidak langsung, serta total pengaruh dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Total Pengaruh

Variabel Independen	Variabel Mediasi	Variabel Dependen	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
Kepuasan Kerja Karyawan (X)	Motivasi Kerja Karyawan (Y)		0,663	-	0,663
Kepuasan Kerja Karyawan (X)		Kinerja Karyawan (Z)	0,181	0,381	0,562
	Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Z)	0,575	-	0,575

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa pengaruh langsung Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,663, pengaruh langsung Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,18, dan pengaruh langsung Motivasi Kerja Karyawan (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,575. Terdapat pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,381, sehingga diperoleh total pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 0,562.

Ketepatan Model

Ketepatan model hipotesis diukur melalui hubungan koefisien determinasi (R²) pada kedua persamaan. Hasil perhitungan ketepatan model adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2 &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,440) (1 - 0,530) \\
 &= 1 - (0,560) (0,470) \\
 &= 1 - 0,263 \\
 &= 0,737 \text{ atau } 73,7\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketepatan model adalah sebesar 0,737 atau 73,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 73,7%, dan sisanya sebesar 26,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji t

Tabel 4.
Perhitungan Uji t

Variabel Independen	Variabel Mediasi	Variabel Dependen	t	t _{tabel}	Sig.
Kepuasan Kerja Karyawan (X)	Motivasi Kerja Karyawan (Y)		7,310	1,667	0,000
	Motivasi Kerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan (Z)	8,434	1,667	0,000
Kepuasan Kerja Karyawan (X)		Kinerja Karyawan (Z)	1,613	1,667	0,111

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa hasil uji t variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 7,310 dengan nilai Sig. = 0,000 \leq 0,05. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan Tabel 4. juga dapat diketahui bahwa hasil uji t Motivasi Kerja Karyawan (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 8,434 dengan nilai Sig. = 0,000 \leq 0,05. Hasil uji t menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Tabel 4. juga menunjukkan hasil uji t variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) sebesar 1,613 dengan nilai Sig. = 0,111 $>$ 0,05. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Z).

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi, variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X) memiliki *grand mean* sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta memiliki kepuasan kerja yang baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Kepuasan Kerja

Karyawan adalah pada item X₂ sebesar 4,27 mengenai bidang pekerjaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta merasa puas akan bidang pekerjaannya. Sedangkan, rata-rata terendah untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah pada item X₅ sebesar 3,77 mengenai keadilan dalam kebijakan promosi, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta tidak sepenuhnya merasa adanya keadilan terkait kebijakan promosi yang dilakukan di perusahaan.

Variabel Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi, variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) memiliki *grand mean* sebesar 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta memiliki motivasi kerja yang baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Motivasi Kerja Karyawan adalah pada item Y₇ sebesar 4,34 mengenai keinginan untuk meningkatkan keterampilan, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta memiliki keinginan yang tinggi untuk meningkatkan keterampilan pada bidang pekerjaannya. Sedangkan, rata-rata terendah untuk variabel Motivasi Kerja Karyawan adalah pada item Y₂ sebesar 4,01 mengenai pemberian *reward* atau bonus, sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* atau bonus berdasarkan pencapaian kinerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen internal perusahaan dalam meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan.

Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi, variabel Kinerja Karyawan (Z) memiliki *grand mean* sebesar 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta memiliki kinerja yang baik. Rata-rata tertinggi untuk variabel Kinerja Karyawan adalah pada item Z₈ sebesar 4,34 mengenai tingkat kehadiran, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta memiliki tingkat kehadiran yang baik. Sedangkan,

rata-rata terendah untuk variabel Kinerja Karyawan adalah pada item Z_2 dan Z_5 sebesar 4,14. Item Z_2 berisi pernyataan mengenai pengetahuan terkait bidang pekerjaan, sedangkan item Z_5 berisi pernyataan mengenai sikap semangat dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan terkait bidang pekerjaan dan sikap semangat dalam bekerja merupakan dua hal penting yang perlu ditingkatkan oleh seluruh karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta dalam rangka meningkatkan kinerja.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa nilai Beta untuk pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,663 bertanda positif dengan nilai Sig. = 0,000 $\leq \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan, maka Motivasi Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suputra dkk (2016) bahwa Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa nilai Beta untuk pengaruh Motivasi Kerja Karyawan (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0,575 bertanda positif dengan nilai Sig. = 0,000 $\leq \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z). Dapat disimpulkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada Motivasi Kerja Karyawan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahesa (2010), Wahab (2012), Dessy dan Widjojo (2013), dan Mahardika dkk (2013) bahwa Motivasi Kerja Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji analisis jalur menunjukkan bahwa nilai Beta untuk pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0,181 bertanda positif dengan nilai Sig. = 0,111 $> \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z), akan tetapi memiliki pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,381, sehingga diperoleh total pengaruh sebesar 0,562. Kepuasan Kerja Karyawan dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan secara langsung dan tidak langsung, akan tetapi pengaruh tidak langsung memiliki nilai Beta lebih tinggi. Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja Karyawan adalah sebagai jembatan antara Kepuasan Kerja Karyawan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahesa (2010), Kristianto dkk (2012), Wahab (2012), Dessy dan Widjojo (2013), Putri dan Latrini (2013), dan Artadi (2015) bahwa Kepuasan Kerja Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X) memiliki *grand mean* sebesar 4,09. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta memiliki kepuasan kerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y) memiliki *grand mean* sebesar 4,24. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta memiliki motivasi kerja yang baik.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Karyawan (Z) memiliki *grand mean* sebesar 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta memiliki kinerja yang baik.

4. Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) yang telah dilakukan, diperoleh nilai Beta untuk pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,663 bertanda positif dengan nilai Sig. = 0,000 $\leq \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y), sehingga dapat dikatakan apabila terjadi peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan, maka Motivasi Kerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.
5. Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) yang telah dilakukan, diperoleh nilai Beta untuk pengaruh Motivasi Kerja Karyawan (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0,575 bertanda positif dengan nilai Sig. = 0,000 $\leq \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z), sehingga dapat dikatakan apabila terjadi peningkatan pada Motivasi Kerja Karyawan, maka Kinerja Karyawan juga akan mengalami peningkatan.
6. Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) yang telah dilakukan, diperoleh nilai Beta untuk pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Z) adalah sebesar 0,181 bertanda positif dengan nilai Sig. = 0,111 $> \alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan (X) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z), akan tetapi memiliki pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,381, sehingga diperoleh total pengaruh sebesar 0,562, sehingga dapat dikatakan Kepuasan Kerja Karyawan tidak dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan secara langsung, melainkan melalui Motivasi Kerja Karyawan terlebih dahulu.

Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan berdampak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta terus meningkatkan

kepuasan kerja para karyawannya dalam rangka meningkatkan motivasi kerja dan kinerja.

2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja Karyawan memiliki *grand mean* terendah dari keseluruhan variabel penelitian. Rata-rata terendah untuk variabel Kepuasan Kerja Karyawan adalah pada indikator kebijakan promosi, yaitu sebesar 3,77. Berdasarkan hal tersebut, diharapkan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta lebih memperhatikan keadilan dalam kebijakan promosi, sehingga tingkat Kepuasan Kerja Karyawan akan semakin tinggi.
3. Saran untuk peneliti berikutnya agar meneliti variabel lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hamzah, B. Uno. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthans, Fed. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan ke-6. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.