

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Petugas Kandang CV Danas Mandiri
Farm Cianjur)**

Tesis

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menyelesaikan Studi
Pada Program Studi Magister Manajemen**



Oleh :

ERVIA ARIA NUGRAHA

MM 20806

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KOPERASI INDONESIA**

2024

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

**(Studi Kasus Pada Petugas Kandang CV Danas Mandiri
Farm Cianjur)**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Menyelesaikan Studi
Pada Program Studi Magister Manajemen

Oleh :

ERVI ARIA NUGRAHA

MM 20806

**Menyetujui dan Mengesahkan
Komisi Pembimbing**

Ketua



Dr. Eka Setiajatnika, SE. M.Si

Anggota



H. Dadi Nurpadi, M.P

ABSTRACT

This study aims to examine motivation as an intervening variable in mediating job satisfaction and performance. The research was conducted by collecting data from 110 respondents using a list of questions such as questionnaires to test the four hypotheses proposed. the analysis method using structural equation modeling (SEM) and Partial Least Square (PLS). Job satisfaction, motivation and performance are measured using valid and reliable scales covering various aspects based on predetermined criteria.

The results showed that the direct effect of job satisfaction had a positive and significant effect on performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on motivation. Motivation has a positive and significant effect on performance. Indirect effect of job satisfaction on performance through motivation has a positive and significant effect with an original sample value of 0.113 and p values of $0.000 < 0.05$. The results of the calculation of upsilon v in explaining the role of motivation while mediating the indirect effect of job satisfaction on performance are in the low criteria of 0.01. The conclusion is that partially job satisfaction and motivation have an influence on performance. Even so, employees who are satisfied with their work do not necessarily have high motivation.

Key: Job Satisfaction, Motivation And Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji motivasi sebagai variabel intervening dalam menghubungkan kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data dari 110 responden menggunakan daftar pertanyaan seperti kuesioner untuk menguji empat hipotesis yang diajukan. metode analisis menggunakan *structural equation modeling (SEM)* dan *Partial Least Square (PLS)*. Kepuasan kerja, motivasi dan kinerja diukur menggunakan skala valid dan reliabel yang mencakup berbagai aspek berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *direct effect* kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. *Indirect effect* kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai *original sample* 0,113 dan *p values* $0,000 < 0,05$. Hasil perhitungan *upsilon v* dalam menjelaskan peran motivasi ketika memediasi pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja berada dalam kriteria rendah yaitu sebesar 0,01. Kesimpulannya adalah secara parsial kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Meskipun demikian, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka belum tentu memiliki motivasi yang tinggi.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga Usulan Penelitian yang berjudul "**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Petugas Kandang CV Danas Mandiri Farm**" telah selesai penulis susun.

Penulis menyadari bahwa apa yang telah diraih ini bukanlah hasil jerih payah penulis semata, selain bantuan Allah SWT dan kepedulian bimbingan serta dorongan dan bantuan dari berbagai pihak juga turut menentukan apa yang penulis raih ini. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, ijinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Heri Nugraha, M.Si, selaku Ketua Sidang Program Studi Magister Manajemen IKOPIN University.
2. Bapak Dr. Eka Setiajatnika, M.Si. Selaku Ketua Pembimbing Program Studi Magister Manajemen IKOPIN University yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berarti dalam penyelesaian usulan penelitian ini.
3. Bapak H. Dadi Nurpadi, M.P. Selaku Anggota Pembimbing yang juga telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini.
4. Bapak Dr. H. Sugiyanto, M.Sc. Selaku Penguji 1 Program Studi Magister Manajemen IKOPIN University.
5. Ibu Hj. Rosti Setiawati, M.Si. Selaku Penguji 2 Program Studi Magister Manajemen IKOPIN University.
6. Seluruh Dosen yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan selama penulis kuliah di Program Studi Magister Manajemen IKOPIN University.
7. Seluruh Pimpinan dan Staf Tenaga Kependidikan Program Studi Magister Manajemen IKOPIN University.
8. Kepada Ibu Larsi Selaku Sekretaris CV Danas Mandiri Farm Cianjur yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

9. Kepada Bapak Supriadi, SE., MM dan Bapak Sariful Alam, S.M., MM selaku mentor sekaligus guru saya yang selalu mengingatkan serta memberikan arahan dan motivasi
10. Saudara serta sahabat saya Rizal Nurudin, Viardi Kumiansyah, Kakung Tuhu Priambodo, Fajrin Lutfi Fuadi Ahmad Dan Akil Fariabi yang selalu menyertai saya.
11. Kepada rekan saya El Jamal, Gogom, Kanjeng Ratu, Muhamad Ridwan, Mas Wawan, saudara jukut dan seluruh staff di wisma sinarkasih karena selalu memberi semangat
12. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen IKOPIN University angkatan 75 atas persahabatan dan selalu saling memberi semangat dalam masa perkuliahan semoga selalu menjalin rasa persahabatan dan persaudaraan.
13. Ucapa terima kasih juga penulis sampaikan kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Sumedang, 28 Mei 2024

Hormat Saya,

Ervi Aria Nugraha

MM 20806

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	8
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	10
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Kepuasan Kerja	10
2.1.2 Motivasi.....	15

2.1.3 Kinerja.....	24
2.1.4 Penelitian Terdahulu.....	28
2.1.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening.....	29
2.2 Kerangka Pemikiran.....	31
2.3 Hipotesis	32
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	33
3.1 Objek Penelitian.....	33
3.2 Metode Penelitian	33
3.2.1 Metode Yang Digunakan	34
3.2.2 Variabel Dan Operasionalisasi Variabel	35
3.2.3 Populasi Dan Sampel	39
3.2.4 Teknik Pengumpulan Data	41
3.3 Metode Analisis	44
3.3.1 <i>Outer Model</i>	46
3.3.2 <i>Inner Model</i>	49
3.3.3. <i>Predictive Power</i>	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Analisis Deskriptif.....	55
4.1.2 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	67
4.1.3 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	75
4.1.4 Model Prediksi (<i>Predictive Power</i>)	81

4.2 Pembahasan	84
4.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	85
4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi	86
4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	86
4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	89
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Hal
Tabel 1.1 Prasurvei Kinerja.....	3
Tabel 1.2 Interpretasi Kinerja.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Indikator Variabel Kepuasan Kerja	37
Tabel 3.2 Indikator Variabel Motivasi.....	37
Tabel 3.3 Indikator Variabel Kinerja	33
Tabel 3.4 Kriteria Penafsiran Variabel Positif.....	43
Tabel 3.5 Kriteria Penafsiran Variabel Negatif	43
Tabel 3.6 <i>Outer Model</i>	53
Tabel 3.7 <i>Inner Model</i>	53
Tabel 3.8 <i>Predictive Power</i>	54
Table 4.1 Jenis Kelamin	56
Table 4.2 Usia Responden.....	56
Table 4.3 Tingkat Pendidikan.....	56
Table 4.4 Masa Kerja	57
Tabel 4.5 Kriteria Interpretasi Skor Berdasarkan Interval	58
Table 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan KerjaJadwal Penelitian.....	58
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi	61
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja	63
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Outer Loadings</i>	69
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Construct Validity Dan Reliability</i>	72
Tabel 4.11 <i>HTMT</i>	73
Tabel 4.12 <i>Cross Loadings</i>	74
Tabel 4.13 <i>Inner VIF</i>	75
Tabel 4.14 <i>Direct Effect</i>	76
Table 4.15 <i>Indirect effect</i>	78

Tabel 4.16 <i>Effect Size F</i>	79
Tabel 4.17 <i>Q² Predict</i>	81
Tabel 4.18 <i>PLSpredict</i>	82
Tabel 4.19 CVPAT	83

DAFTAR GAMBAR

No	Hal
Gambar 2.1 Motivasi Sebagai Variabel Intervening	30
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi.....	31
Gambar 4.1 Diagram Path Final.....	68