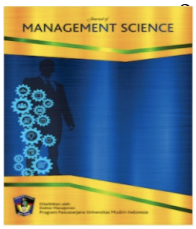
Journal of Management Science (JMS)
Volume 5, Nomor 1, Juni 2024
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jms
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar

Laode Alim Nursalim[1,2] Baharuddin Semmail[2] & Roslina Alam[1]

[1]**Magister Ilmu Hukum Universitas Muslim Indonesia**
[2] *Koresponden Penulis, E-mail: laodealimnursalim@gmail.com*

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (2) menganalisis kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diperoleh menggunakan data primer dari wawancara langsung oleh beberapa responden disertai dengan observasi dan melalui survei sebanyak 94 responden karyawan Bank Mandiri Makassar sebagai sampel dari seluruh populasi dengan metode sampling incidental. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, dan uji linearitas, uji hipotesis regresi linier sederhana dan Moderated Regression Analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi linier sederhana yang diperoleh nilai R Square sebesar 0,357, yang dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 35,7%. Hasil uji t statistik menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant yaitu 0,000 < 0,05; (2) Kepuasan kerja dapat memoderasi murni (Pure Moderation) positif (memperkuat) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui Moderated Regression Analysis yang memberikan nilai koefisien sebesar 0,072, yang dapat diartikan kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 7,2%. Hasil uji t statistik menghasilkan nilai signifikan lebih kecil dari level of significant yaitu 0,004 < 0,05.

Kata Kunci: *Motivasi, Kinerja, Kepuasan, Karyawan, Kerja*

ABSTRACT
This study aims to: (1) analyze the effect of work motivation on employee performance; (2) analyzing job satisfaction can moderate the relationship between work motivation and employee performance. This research was obtained using primary data from direct interviews by several respondents accompanied by observation and through a survey of 94 respondents of Bank Mandiri Makassar employees as a sample of the entire population using the incidental sampling method. The test in this study uses the validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, and linearity test, simple linear regression hypothesis test and Moderated Regression Analysis. The results of this study indicate that: (1) work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This is evidenced by a simple linear regression analysis which obtained the R Square value of 0.357, which means that the influence of work motivation on employee performance is 35.7%. The results of the t statistical test resulted in a significance value smaller than the level of significance, namely 0.000 <0.05; (2) Job satisfaction can pure moderate positive (strengthen) the effect of work motivation on employee performance. This is evidenced by the Moderated Regression Analysis which gives a coefficient value of 0.072, which means that job satisfaction can moderate the effect of work motivation on employee performance by 7.2%. The results of the t statistical test resulted in a significant value smaller than the level of significance, namely 0.004 <0.05.

Keyword: *Motivation, Performance, Satisfaction, Employees, Work.*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan (Handoko, 1987) bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustasi.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawaan itu sangat penting sebab motivasi adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melalukan hal tersebut. Kepuasan kerja dan motivasi kerja akan diteliti apakah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Simamora, 1995) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadap dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dalam kurun tahun 2017 sampai dengan 2019, kinerja karyawan yang efektif terlihat meningkat. Berikut data pra-penelitian pada karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar yang diambil langsung dari unit *Human Capital* dan telah diolah.

Tabel 1. Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar

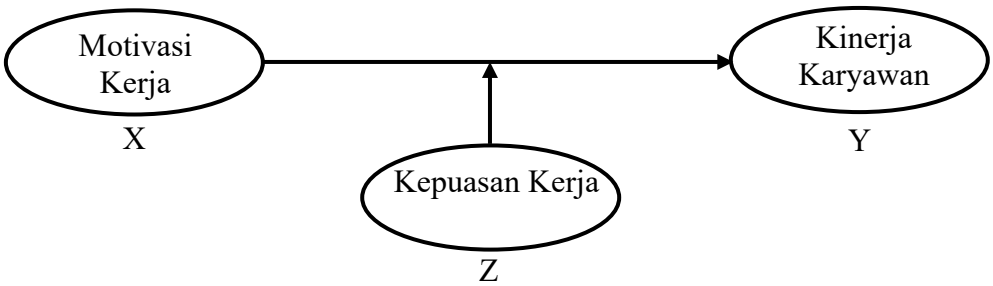
Tahun	Terdaftar (A)	Aktif (B)	*Key Performance Indicator* Baik (B/A*100%)	*Key Performance Indicator* Buruk (Selisih *Key Performance Indicator* Baik)
2017	1.077	829	76,97%	23,03%
2018	1.212	949	78,30%	21,70%
2019	1.289	1.033	80,13%	19,87%

Sumber : Unit Human Capital PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar

Berdasarkan tabel di atas, untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar selalu berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi kebutuhan-kebutuhan karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan menghasilkan kinerja karyawan menjadi prestasi kerja baik secara fisik maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non-materi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini ada:

Gambar 1. Kerangka Konseptual Variabel X terhadap Variabel Y dengan Z sebagai Variabel Pemoderasi.



Hipotesis

Hipotesis yang akan di uji dalam penelitian ini dengan kerangka pemikiran dan hasil-hasil penelitian yang relavan di atas yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar
b. Kepuasan Kerja dapat memoderasi murni (*pure moderation*) positif memperkuat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dan kuantitatif. (Moleong, 2002) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskripstif berupa kata-kata tertulis, atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sedangkan menurut (Sugiyono 2005), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel data pada umumnya dilakukan secara *random*. Pengumpulan data menggunakan wawancara, instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif sehingga data-data dikumpulkan berupa hasil wawancara langsung dan dengan menyebarkan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan bentuk observasi sedangkan kuantitatif dengan bentuk penelitian survei. Untuk pendekatan kualitatif metode analisis yang digunakan ialah metode keabsahan data sedangkan untuk pendekatan kuantitatif metode analisis yang digunakan ialah metode analisis regresi linier sederhana dan *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Metode keabsahan data merupakan bentuk kredibilitas data penelitian dengan menyilangkan (*crosscheck*) informasi yang diperoleh dari sumber yang berbeda dan membandingkan hasil yang diperoleh dengan hasil observasi agar data yang didapatkan lebih lengkap dan sesuai dengan yang diharapkan. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Sedangkan *Moderated Regression Analysis (MRA)* adalah variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. yang beralamat di Jalan R.A. Kartini No. 19, Makassar, Kode Pos 90111. Waktu penelitian dimulai pada bulan Mei 2020 sampai dengan bulan Juli 2020.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan metode penelitian kualitatif dengan bentuk penilaian deskriptif dan kuantitatif dengan bentuk penelitian survei. (Sugiyono, 2005) berpendapat bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan atau menjabarkan suatu keadaan atau fenomena yang terjadi saat ini dengan menggunakan prosedur ilmiah untuk menjawab masalah secara aktual sedangkan penelitian kuantitatif bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel, menguji teori dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai prediktif.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. (Nur dan Bambang (2009) menyatakan bahwa data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer dalam penelitian ini berupa jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden serta melalui wawancara langsung dari narasumber.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara langsung disertai dengan observasi dan menyebarkan kuesioner berupa daftar pernyataan mengenai masalah yang berkaitan dengan objek yang diteliti pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar.

Populasi dan Sampel

(Indrianto dan Supomo, 2009) menyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, sedangkan (Sugiyono, 2005) berpendapat bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar yang terdaftar dan aktif.

(Sugiyono, 1999) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi, sedangkan (Bambang dan Lina, 2005) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling incidental*. (Sugiyono, 2005) berpendapat bahwa *sampling incidental* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel apabila orang yang secara kebetulan ditemui tersebut cocok sebagai sumber data. Dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* (N dan Lina, 2005), sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(\varepsilon)^2}$$

$$n = \frac{1.033}{1 + 1.033(0,1)^2}$$

$$n = 94,174$$

(dibulatkan menjadi 94)

Keterangan:

n : Besaran Sampel
N : Besaran Populasi
Ɛ : Kesalahan Pengganggu (*Error*) dalam penelitian ini, peneliti menetapkan 10% dari batas toleransi

Berdasarkan perhitungan di atas maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 94,174 sampel yang dibulatkan menjadi 94 pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar.

Metode Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 23

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Wawancara

Pada hari Kamis, 16 Juli 2020 bertempat di Bank Mandiri Prioritas Makassar Slamet Riyadi yang beralamat di Jl. Brigjend. Slamet Riyadi No. 8, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Telah dilakukan wawancara semi formal dengan narasumber Armyana atau yang akrab disapa Mano yang berprofesi sebagai Customer Service unit Wealth Business. Narasumber berpendapat bahwa memang benar perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Selain itu, rekan kerja juga selalu siap memberikan bantuan jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian, sarana pendukung dan peralatan pekerjaan narasumber sangat memadai di tempat bekerjanya demi tercapainya kerja yang berkualitas serta efektifitas dan efisiensi perusahaan. Dari sederet pernyataan narasumber, dapat diambil benang merah bahwa narasumber merasa puas bekerja di Bank Mandiri.

Pada hari Jumat, 17 Juli 2020 bertempat di Bank Mandiri Regional X Sulawesi Maluku yang beralamat di Jl. RA. Kartini No. 19, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Telah dilakukan wawancara santai dengan narasumber Inneke Sintya Tattukude atau yang akrab disapa Eca yang berprofesi sebagai Back Office unit Transaction Business Retail. Narasumber berpendapat bahwa memang benar perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Selain itu, rekan kerja juga selalu siap memberikan bantuan jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian, sarana pendukung dan peralatan pekerjaan narasumber sangat memadai di tempat bekerjanya demi tercapainya kerja yang berkualitas serta efektifitas dan efisiensi perusahaan. Dari sederet pernyataan narasumber, dapat diambil benang merah bahwa narasumber merasa puas bekerja di Bank Mandiri.

Pada hari Sabtu, 18 Juli 2020 bertempat di Bank Mandiri KCP Makassar Daya yang beralamat di Bukit Khatulistiwa Blok B/15 Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Telah dilakukan wawancara semiformal dengan narasumber Andri yang berprofesi sebagai Customer Service di Bank Mandiri KCP Makassar Daya. Narasumber berpendapat bahwa memang benar perusahaan memberikan pelatihan kepada

karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Selain itu, rekan kerja juga selalu siap memberikan bantuan jika ada kesulitan dalam melakukan pekerjaan. Kemudian, sarana pendukung dan peralatan pekerjaan narasumber sangat memadai di tempat bekerjanya demi tercapainya kerja yang berkualitas serta efektifitas dan efisiensi perusahaan. Dari sederet pernyataan narasumber, dapat diambil benang merah bahwa narasumber merasa puas bekerja di Bank Mandiri.

Setelah peneliti melakukan wawancara terhadap beberapa responden pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar diperoleh hasil bahwa dalam rangka peningkatan *skill* dan keterampilan karyawan, perusahaan benar mengadakan pelatihan walaupun rentang waktu pelatihan maksimal tiga tahun sekali per karyawan yang mempunyai NIP. Pelatihan dapat dilakukan secara *offline* maupun *online*. Selain itu, pemberian sarana dan prasarana salah satunya seperti menyediakan mobil beserta driver pribadi untuk level manajer keatas dilakukan perusahaan untuk menunjang kelancaran proses bisnis perusahaan. Di samping itu pada masa pandemi *Covid-19*, pemberian masker untuk seluruh karyawan dan sarung tangan bagi karyawan *frontliner*, seduhan jahe merah hangat di pagi hari, peletakan *hand sanitizer* di setiap sisi dinding dan toilet, pemberian asupan vitamin dan makan siang yang ditanggung oleh perushaan dalam periode tertentu, pemberlakuan jarak antar setiap meja kerja karyawan, membagi jam datang dan pulang karyawan agar tidak terjadi penumpukan di mesin absen karyawan, menjalankan work from home pada periode tertentu, menjadwalkan daftar cabang tutup sementara dan pengalihan cabang tutup sementara ke cabang lain untuk selanjutnya diganti secara beraturan, mengatur jam layanan cabang dari semula jam 07.30 sampai dengan jam 15.00 menjadi jam 08.00 sampai dengan jam 14.30 juga tidak luput dari perhatian perusahaan untuk menghindari karyawan dari *Covid-19* dan kesejahteraan karyawan. Setalah itu, hak-hak karyawan seperti pemberian makanan bagi karyawan yang lembur di atas jam 18.00 waktu setempat, mengadakan event family gathering, menyediakan ruang gym, memberikan fasilitas kepada karyawan untuk lebih mengembangkan kemampuan dalam hal hobi melalui mandiri club yang dimana seperti ekskul bagi karyawan.

Dalam hal kewajiban karyawan juga terlaksana dengan baik dibuktikan dengan mayoritas karyawan senantiasa menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan dengan tepat waktu sehingga tidak menumpuk pekerjaan untuk hari berikutnya serta tidak membawa pulang pekerjaan ke rumah sebab bagi karyawan rumah adalah tempat dimana karyawan dapat beristirahat dengan nyaman dan tanpa beban pikiran maupun pekerjaan. Di sisi lain, para karyawan dapat melakukan kerja yang berkualitas dibuktikan dengan di setiap unit kerja, mematikan segala peralatan listrik maupun mengunci setiap brankas penyimpanan sebelum karyawan pulang sehingga meminimalisir resiko-resiko yang dapat menjadi pemicu dampak yang tidak diinginkan oleh perushaan maupun karyawan serta nasabah pada umumnya.

Selain itu, suasana kekeluargaan dalam perusahaan sangat hangat dan harmonis. Ini ditandai dengan rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain dalam hal pekerjaan yang sulit atau pekerjaan yang dibutuhkan dalam waktu dekat akan dikerjakan secara bersama-sama dan profesional. Bagi karyawan ini merupakan

bentuk "guyup ke dalam, militan ke luar" atau bisa diartikan di dalam internal perusahaan para karyawan tetap solid, apalagi bila para karyawan keluar mengeksekusi pekerjaan lapangan akan lebih kuat lagi sebab dibantu dengan para karyawan yang bekerja di balik layar dalam masalah data untuk mengefisienkan waktu. Kemudian atasan yang ramah, selalu memberikan story telling yang dapat menginspirasi karyawan dalam setiap tindakan serta keputusan yang dibuat menjadi nilai kepuasan tersendiri bagi karyawan sebab karyawan dapat memetik pelajaran lebih diluar hal pekerjaan sekalipun sehingga hubungan atasan dan karyawan tidak kaku dan hangat serta menjadi peran penting dalam hal kemajuan perusahaan dan dalam hal kepuasan kerja karyawan.

Hasil wawancara yang telah dilakukan dari beberapa responden serta crosschek jawaban antar responden dapat diperoleh bahwa mayoritas karyawan beranggapan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 2. Hasil Perhitungan Hipotesis Regresi Linier Sederhana

Nilai r		Nilai t		*Sig*	Konstanta	Koefisien
r hitung	r^2	t hitung	t tabel		(α)	(β)
0,597	0,357	7,518	1,66177	0,000	8,995	0,404

Sumber : Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta sebesar 8,995 dan koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,404. Dari hasil tersebut, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8{,}995 + 0{,}404X.$$

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat dapat diketahui bahwa jika variabel motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 8,995. Dari persamaan diatas dapat diketahui juga bahwa jika variabel motivasi kerja naik sebesar satu poin, maka nilai variabel kinerja karyawan akan naik sebesar 0,404. Nilai koefisien regresi yang bernilai positif tersebut juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat pula bahwa nilai koefisien determinasi sederhana (r^2) sebesar 0,357. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar dipengaruhi oleh 35,7% oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Dapat dilihat pula bahwa nilai t hitung sebesar 7,518. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% dengan pengujian satu arah yaitu sebesar 1,66177, maka nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel (7,518 > 1,66177). Pengujian dilakukan dengan satu arah sebab sebelum pengujian hipotesis dengan regresi linier sederhana, telah dikatakan hipotesis pertama bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai Sig sebesar 0,000 pada tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja

karyawan berpengaruh signifikan. Hal ini disebabkan nilai Sig 0,000 ≤ dari nilai level of significant yaitu sebesar 5%.

Berdasarkan uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan." diterima.

3. Analisis *Moderated Regression Analysis (MRA)* Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi

Tabel 3. Hasil Perhitungan Hipotesis *Moderated Regression Analysis*

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta	84,096
Motivasi Kerja	- 1,145
Kepuasan Kerja	- 3,506
Moderated Regression Analysis	0,072
R	0,651
R *Square*	0,424
F hitung	24,573
Sig F	0,000
Sig Motivasi Kerja	0,027
Sig Kepuasan Kerja	0,407
Sig Moderated Regression Analysis	0,004

Sumber : Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 84,096 - 1,145\ X - 3,506\ Z + 0,072\ XZ$$

Berdasarkan persamaan tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 84,096 hal ini dapat diartikan apabila variabel X, Z dan XZ tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan sebesar 84,096. Nilai koefisien variabel motivasi kerja sebesar -1,145 dengan signifikansi 0,027. Variabel kepuasan kerja memberikan nilai koefisien -3,506 dengan signifikansi 0,407. Moderated Regression Analysis (interaksi antara motivasi kerja dan kepuasan kerja) memberikan nilai koefisien 0,072 dengan signifikansi 0,004. Artinya, untuk nilai koefisien variabel X dan XZ dapat disimpulkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebab memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Sedangkan nilai koefisien Z di atas 0,05 yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel independen. Oleh sebab itu, hipotesis 2 diterima atau dengan kata lain kepuasan kerja dapat digunakan sebagai variabel moderasi murni (pure moderation) dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,651 dan nilai R square (r2) yang diperoleh bernilai 0,424. Hal ini berarti kepuasan kerja memoderasi murni (pure moderation) pengaruh motivasi kerja sebesar 42,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas pula, diperoleh nilai F hitung sebesar 24,573 dan lebih besar dari nilai F tabel 3.09. Tingkat

signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien korelasi berarah positif sebesar 0,651, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Kepuasan Kerja memoderasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan motivasi kerja dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang baik bagi karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Jadi semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja.

Penelitian ini sesuai dengan teori hirarki kebutuhan (*need hirarchi*) dari Abraham Maslow (1943) yang menjelaskan tentang jenjang kebutuhan dari yang rendah ke yang tinggi seperti karyawan Bank Mandiri yang termotivasi bekerja untuk kinerja yang optimal bagi perushaan dan memenuhi kebutuhan dan kesejehateraan pokok sehingga memperoleh keuntungan baik dari perusahaan maupun dari karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Rahmatullah (2012) berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Perser) Tbk. Makassar". Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmatullah (2012) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, juga penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2015) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan semakin tinggi.

2. Kepuasan Kerja memoderasi murni (*pure moderation*) positif memperkuat Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi murni (pure moderation) positif memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kepuasan kerja adalah faktor yang dapat memperkuat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan teori dua faktor oleh Herzberg (1959) yang mengembangkan teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow (1943) tentang faktor pemuas dan faktor pemelihara seperti karyawan Bank Mandiri merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakan. Selain itu, tempat karyawan bekerja merupakan

salah satu faktor pemelihara yaitu Bank Mandiri juga terpilih menjadi salah satu bank terbaik di dunia berdasarkan *World's Best Bank* versi *Global Finance* (2020). Dengan kesesuaian teori dua faktor tersebut, karyawan dapat menjadi lebih puas dan termotivasi sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal dan perusahaan dapat lebih maju serta dapat bermanfaat bagi pembangunan bangsa dan negara

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan motivasi kerja dapat memberikan manfaat dan kontribusi yang baik bagi karyawan sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal untuk perusahaan. Oleh sebab itu, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja. Dengan meningkatnya kinerja karyawan, maka akan memajukan perusahaan dan membantu pembangunan bangsa dan negara.
2. Kepuasan kerja dapat memoderasi murni (pure moderation) positif (memperkuat) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh kepuasan kerja adalah faktor yang dapat menunjang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga dapat digunakan sebagai aktualisasi diri untuk dapat lebih mengembangkan skill dan keterampilan sehingga dapat diperhitungkan jika ada tawaran kesempatan promosi di perushaan.

SARAN

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, Bank Mandiri disarankan lebih memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan baik dalam bentuk biologis seperti lebih rutin memberikan pelatihan melalui daring maupun luring, dalam bentuk psikologis seperti melakukan motivasi secara berkala, baik berupa materi seperti pemberian reward maupun non-materi seperti kesempatan yang luas untuk promosi agar karyawan dapat lebih termotivasi dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.
2. Dalam penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja dapat memoderasi murni (pure moderation) positif memperkuat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, Bank Mandiri disarankan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawan, mengembangkan skill dan keterampilan pada karyawan agar karyawan dapat lebih puas terhadap pekerjaan serta mengoptimalkan kinerja dan menguntungkan bagi perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

Handoko. (1987). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Yogyakarta: BPFE.

Herzberg, G., & Howe, L. L. (1959). The Lyman Bands Of Molecular Hydrogen. *Canadian Journal Of Physics*, *37*(5), 636-659.

Moleong, Lexy. (2002). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Maslow, A. H. (1943). Preface To Motivation Theory. *Psychosomatic Medicine*.

Prasetyo, B. & Jannah, L.M. (2005). Metode Penelitia+n Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Prasetyo, E., & Wahyuddin, M. (2003). Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta. *Retrieved April*, *2*, 2016.

Rahmatullah. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Makassar. Tesis. Makassar: Universitas Hasanuddin.

Simamora, (1995). Sumber Daya Manusia. Jilid 1. Yogyakarta: Grafindo.

Sugiyono. 1999. Statistik Non-Parametrik Untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta.

Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Supomo, B. & Nur, I. (2009). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE

.