



## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA AYAM GEPREK SA'I DI KOTA PASURUAN**

**Herdiah Eka Sri Septiani<sup>1\*</sup>, Vita Fibriyani<sup>2</sup>, Hari Wahyuni<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Merdeka Pasuruan

Email: [herdiaheka529@gmail.com](mailto:herdiaheka529@gmail.com)<sup>1</sup>, [evita02nuraini@gmail.com](mailto:evita02nuraini@gmail.com)<sup>2</sup>, [yuniprasetya55@gmail.com](mailto:yuniprasetya55@gmail.com)<sup>3</sup>

### **Abstract**

*One of the popular fast food trends is "ayam geprek." One restaurant serving ayam geprek, Ayam Geprek Sa'i in Pasuruan City, has four branches located in various areas of Pasuruan. This study aims to analyse the impact of work motivation on employee performance through job satisfaction as an intervening variable in Pasuruan City. The population used consists of employees of Ayam Geprek Sa'i in Pasuruan City. Employing a saturated sample, the study reached 60 respondents. The data analysis technique used is SEM-PLS. The results show that work motivation significantly affects employee performance at Ayam Geprek Sa'i in Pasuruan, with path coefficients scoring -0.864, a t-statistic score of 5.598, and a significance level of 0.000. Work motivation significantly impacts job satisfaction, with path coefficients scoring 0.966, a t-statistic score of 111.396, and a significance level of 0.000. Job satisfaction significantly affects employee performance, with path coefficients scoring 1.759, a t-statistic score of 12.644, and a significance level of 0.000. This indicates that work motivation and job satisfaction positively impact the improvement of employee performance.*

**Keywords:** Work Motivation, Employee Performance, Job Satisfaction

### **Abstrak**

Salah satu tren makanan cepat saji yang sedang populer adalah ayam geprek. Salah satu restoran yang menghadirkan ayam geprek yaitu Ayam Geprek Sa'i di Kota Pasuruan memiliki 4 cabang outlet yang tersebar di beberapa lokasi di Kota Pasuruan. Penelitian ini tujuannya guna menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kota Pasuruan. Populasi yang digunakan adalah karyawan Ayam Geprek Sa'i Kota Pasuruan. Memakai sampel jenuh, mencapai 60 responden. Teknik analisa datanya memakai SEMPLS. Hasilnya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sa'i di Pasuruan dengan skor path-coefficients mencapai -0.864 dengan skor t-statistiknya 5.598 dan tingkat signifikansinya mencapai 0.000. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan skor path-coefficients nya mencapai 0.966 dengan skor t-statistiknya 111.396 dan tingkat signifikansinya mencapai 0.000. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan skor path-coefficients nya mencapai 1.759 dengan skor t-statistiknya 12.644 dan tingkat signifikansinya mencapai 0.000. Makananya motivasi kerja dan kepuasan kerja berdampak baik bagi peningkatan kinerja karyawan.

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

## **PENDAHULUAN**

Era globalisasi yang makin maju ini, industri makanan cepat saji makin berkembang pesat di berbagai negara (Hariri, 2021). Salah satu tren kuliner cepat saji yang tengah populer ialah ayam geprek. Hidangan ini berasal dari Indonesia dan terdiri dari ayam goreng yang dihancurkan, disabilamanan dengan beragam saus pedas. Makanan ini telah menjadi favorit masyarakat berkat cita rasa unik dan kepedasannya yang menggoda selera.

Geprek Sa'i di Kota Pasuruan punya 4 cabang outlet yang tersebar di beberapa lokasi di Kota Pasuruan. Di masing-masing cabang punya 15 orang karyawan. Alhasil total karyawan Geprek Sa'i di Kota Pasuruan mencapai 60 orang. Hasil wawancara langsung antara peneliti dan supervisor Geprek Sa'i di Kota Pasuruan mengungkapkan permasalahan di lapangan yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Perbedaan pola kerja, pendapat antar karyawan, serta karakter dan faktor personal dapat menjadi penghambat tim dan memicu konflik, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan tersebut terlihat pada kecepatan dalam melayani pelanggan. Makin lama melayani pelanggan maka makin sedikit waktu istirahat yang di dapatkan oleh karyawan. Hal ini tentu punya pengaruh pada ketepatan waktu dalam bekerja serta kuantitas kerja yang kurang dijalani secara optimal yang mencerminkan kualitas kinerja karyawan Geprek Sa'I Kota Pasuruan.

Ayam Geprek Sa'I Kota Pasuruan terdiri 4 cabang, dalam memenuhi kebutuhan tentu tidaklah sama. Hal ini dapat diberi pengaruh oleh kebutuhan masing-masing individu. Permasalahan terjadi bilamana karyawan merasa bahwasanya kebutuhan rasa aman kurang terpenuhi. Terlebih karyawan Geprek Sa'I bekerja di ranah dapur yang mana berhubungan langsung dengan api dan risiko kebakaran yang terjadi apabila tidak menjalankan prosedur SOP yang telah ditentukan oleh pihak manajemen. Selain itu, berdasar atas wawancara dengan beberapa pengunjung menyampaikan keluhan terhadap kinerja karyawan yang sering kali melihat sejumlah karyawan acuh terhadap pengunjung dan kurang cekatan dalam melayani pengunjung. Pengunjung menyampaikan bahwasanya beberapa karyawan lebih asik mengobrol daripada memberikan pelayanan yang prima. Meskipun manajemen Geprek Sa'I telah membuat SOP dan beberapa program untuk memenuhi kebutuhan karyawan agar lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik juga. Itu mencerminkan adanya *gap* atau kesenjangan antara pengaruh motivasi dan kinerja karyawan. Kajian sebelumnya dari Hidayat (2021) juga menyampaikan bahwasanya motivasi tak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja ialah hasil atau pencapaian yang diperoleh individu dalam menjalankan tugasnya dan tanggung jawabnya. Kinerja menjadi kemampuan guna menggapai target dari entitasnya. Kinerja, atau performa, ialah perolehan yang digapai oleh individu dalam menjalankan tugasnya. Di mana itu mencerminkan kemampuan seseorang untuk memenuhi standar dan menggapai misi organisasi secara efektif. (Hudzaifah, 2023).

Yulianto (2020) menyatakan ada lima indikator guna menilai kinerja seorang karyawan, yakni: (1) Kualitas, ialah indikator yang mencerminkan sejauh mana hasil pekerjaan pegawai memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi, (2) Kuantitas, ialah indikator yang mengukur jumlah hasil kerja pegawai dalam periode tertentu, mencakup produktivitas dan efisiensi, mencerminkan seberapa banyak tugas diselesaikan selaras target yang ditetapkan oleh organisasi, (3) Ketepatan waktu, ialah

indikator yang mengukur seberapa baik pegawai dikala menuntaskan tugas dan tanggung jawab selaras dengan tenggat waktunya yang mencerminkan komitmen dan disiplin pegawai dalam mengelola waktu, serta kemampuan untuk memprioritaskan tugas, (4) Efektivitas, ialah indikator yang mengukur sejauh mana pegawai menggapai misi yang dituju dengan optimal. Didalamnya mengukur kemampuan untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dan memberikan dampak positif terhadap organisasi, (5) Kemandirian, ialah indikator yang mengukur sejauh mana pegawai dapat bekerja secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan atau bimbingan yang terus-menerus.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Mulyadi & Pancasasti (2022) memaknai motivasi sebagai dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan sebuah hal yang dikehendaki demi sebuah keinginan atau hasrat mencapai tujuan dan arah tertentu. Dengan memberikan motivasi materiil ataupun nonmateriil yang optimal pada karyawan, akan memberikan dampak akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sebagai dorongan bagi seseorang untuk melaksanakan sebuah hal yang dikehendaki demi sebuah keinginan atau hasrat mencapai tujuan dan arah tertentu.

Ada dimensi dan indikator dalam motivasi kerja menurut Maslow (1943) yakni: (1) Kebutuhan fisiologi, yakni kebutuhan dasar yang harus dipenuhi agar individu dapat bertahan hidup, (2) kebutuhan-kebutuhan rasa aman yakni perlindungan atas ancaman fisik dan emosional, serta jaminan akan stabilitas dan keamanan dalam hidup, (3) Kebutuhan untuk rasa punya, kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan individu untuk diterima dan menjadi bagian dari kelompok atau komunitas, (4) Kebutuhannya akan harga diri, rasa penghargaan terhadap diri sendiri dan pengakuan dari orang lainnya, (5) Kebutuhan aktualisasi diri, ialah puncak dari hierarki keperluan Maslow dan mencerminkan keinginan individu guna menggapai potensi penuh mereka dan mengembangkan diri secara terus-menerus.

### **Kepuasan Kerja**

Makna kepuasan kerja berkaitan dengan aspek emosional, dan dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi bisa menjadikan karyawannya lebih berkontribusi secara aktif dalam pekerjaan mereka, menyusun suasana kerja yang positif, dan meminimalkan tingkat stres dan konflik di tempat kerja. Kepuasan kerja juga berperan penting dalam pengurangan turnover karyawan, yang merupakan biaya signifikan bagi perusahaan. Dalam jangka panjang, kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi, karena karyawan yang merasa puas cenderung lebih inovatif, termotivasi, dan mampu memberikan layanan yang berkualitas kepada pelanggan (Andayani, 2020).

Widodo (2015) menjabarkan bahwasanya ada banyak indikator dari kepuasan kerja, diantaranya: (1) gaji, ialah imbalan uang yang didapat karyawannya sebagai hasil dari pekerjaan

mereka, (2) pekerjaan itu sendiri, yakni jenis tugas, tanggung jawab, dan tingkat tantangan yang dihadapi karyawan, (3) rekan kerja, bisa menyusun suasana kerja yang positif. Hubungan yang baik dengan kolega bisa menaikkan rasa keterhubungan, dukungan sosial, dan kolaborasi, (4) atasan, seorang atasan yang memberikan dukungan, umpan balik yang konstruktif, dan pengakuan terhadap prestasi karyawan bisa menaikkan kepuasan kerja, (5) promosi, berkaitan dengan kesempatan untuk maju dalam karier dan mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, (6) lingkungan kerja, lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung bisa menaikkan kepuasan kerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis eksplanatori (*explanatory research*), yakni memahami jauh tidaknya korelasi dua variabel atau lebih, yang mana transformasi satu variabel terpampang pada transformasi satu variabel lainnya (Creswell, 2014). Lokasi penelitian ini adalah Ayam Geprek Sa'i di Kota Pasuruan yang memiliki 4 cabang yang berada di jalan Patimura (Bugul Kidul), jalan Indragiri (Tembokrejo), jalan Panglima Sudirman (Kebonagung), dan jalan Panglima Sudirman no. 26a. Populasi yang digunakan adalah karyawan Ayam Geprek Sa'i Kota Pasuruan. Menggunakan sampel jenuh, pada kajian ini semua populasinya jadi sampel kajian yakni karyawan 60 orang. Teknik pengumpulan datanya memakai: survey, kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *SmartPLS4*. Evaluasi model dilaksanakan melalui analisis outer model untuk validitas dan reliabilitas pengukuran, serta inner model untuk menilai kekuatan hubungan antar variabel, memberikan kepastian akan model struktural yang dibuat robust dan valid selaras dengan teori dan kajian sebelumnya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Evaluasi *Outer Model*

#### Uji Validitas Konvergen (*Convergen Validity*)

Pengujian ini ialah kriteria yang dipakai guna menilai validitas indikatornya yang sifatnya reflektif. Perolehan dari skor outer loading dalam uji ini dicerminkan di tabel 1:

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	X1	0.811	Valid
	X2	0.673	Valid
	X3	0.754	Valid
	X4	0.788	Valid
	X5	0.748	Valid
	Z1	0.707	Valid
	Z2	0.78	Valid
	Z3	0.686	Valid
	Z4	0.753	Valid
	Z5	0.758	Valid
	Z6	0.756	Valid

Variabel	Item	Outer Loading	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	Z7	0.756	Valid
	Z8	0.748	Valid
	Z9	0.766	Valid
	Z10	0.761	Valid
	Z11	0.827	Valid
	Z12	0.759	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0.812	Valid
	Y2	0.871	Valid
	Y3	0.787	Valid
	Y4	0.814	Valid
	Y5	0.679	Valid
	Y6	0.654	Valid
	Y7	0.779	Valid
	Y8	0.592	Valid
	Y9	0.545	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasar atas Tabel 1 ditemukan bahwasanya semua skor *outer loading* > 0.50 alhasil tak ada item kuisioner dihapus pada model. Maka, bisa dibilang bahwasanya semua item kuisioner pada semua variabelnya valid dan mencukupi persyaratan pengujian validitas konvergen.

#### Uji Validitas Diskriminan (*Discriminat Validity*)

Pengujian ini guna menilai validitas indikator yang menyusun barisan laten. Perolehan analisisnya memakai uji Fornell-Larcker di mana hasilnya:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)
Motivasi Kerja (X)	0.756		
Kinerja Karyawan (Y)	0.835	0.733	
Kepuasan Kerja (Z)	0.966	0.924	0.756

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasar atas Tabel 2 terlihat bahwasanya skor  $\sqrt{AVE}$  semua konstruknya melebihi skor korelasi antar variable laten. Lalu  $\sqrt{AVE}$  semua konstruknya melebihi 0.50. Alhasil bisa diambil simpulan bahwasanya konstruk mencukupi persyaratan valid berdasar atas ketentuannya.

#### Composite Relability dan Cronbach Alpha

Pengujian ini menilai reliabilitas antar blok indikartornya pada model kajian. Berikut Tabel 3 yang menjadi penjabaran hasilnya:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Diskriminan

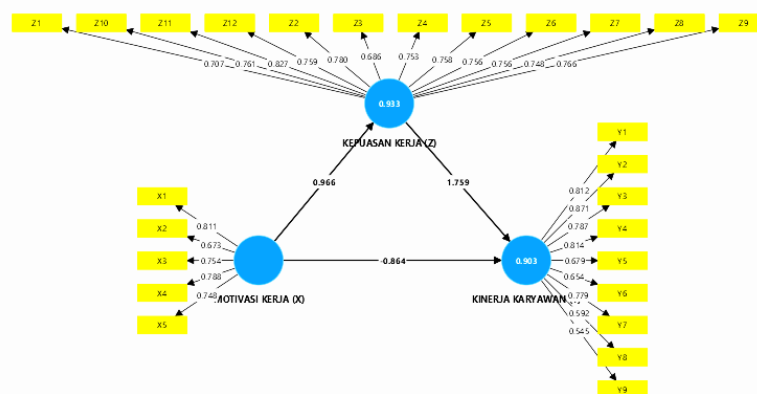
Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	AVE	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.869	0.812	0.572	Reliabel

Motivasi Kerja (X)	0.911	0.89	0.538	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.941	0.931	0.571	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Tabel 3 mencerminkan skor *composite reliability* > 0.70 dan skor *cronbach alpha* > 0.60 dari semua konstruknya, lalu juga skor AVE semua konstruknya > 0.50. Alhasil bisa dibilang bahwasanya semua konstruknya mencukupi syarat reliabilitasnya.

## Hasil Analisis Statistik SMARTPLS



Gambar 1. Model Analisis Jalur

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Validitas konvergen diberi penilaian atas skor outer loadingnya > 0,5. Skor outer loading dalam X1= 0,811, X2 =0,673, X3 =0,754, X4= 0,788, X5= 0,748, Y1= 0,812, Y2= 0,871, Y3= 0,787, Y4= 0,814, Y5= 0,679, Y6= 0,654, Y7= 0,779, Y8= 0,592, Y9= 0,545, Z1= 0,707, Z2= 0,780, Z3= 0,686, Z4= 0,753, Z5= 0,758, Z6= 0,756, Z7= 0,756, Z8= 0,748, Z9= 0,766, Z10= 0,761, Z11= 0,827, Z12= 0,759.

Bisa diambil simpulan bahwasanya indikatornya semua mencukupi persyaratan validitas konvergenya. Dalam motivasi kerja, indikatornya yang memperoleh faktor loading paling tinggi yakni mencapai 0,811 yang mana terdapat di X1 dengan pernyataan mengenai gaji yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan rumah tangga, kemudian skor paling rendahnya yakni hanya 0,673 yang muncul di X2 yang menjabarkan terkait Perusahaan memberikan jaminan keamanan.

Kemudian dalam kepuasan kerja dicerminkan bahwasanya indikator Y2 terkait Pekerjaan yang karyawan didapatkannya selaras dengan target misionalnya dari entitas yang menjadi indikator yang skor faktor loadingnya paling tinggi yakni mencapai 0,871, di lain sisi yang paling rendahnya ada di Y9, yakni terkait Karyawan bisa paham atas tugasnya yang berkesinambungan dengan pekerjaan tanpa adanya kesalahan dengan nilai faktor loading yaitu mencapai 0,545.

Indikatornya yang skor faktor loading dalam kinerja karyawan yakni ada di Z11 yang mencapai 0,827 di mana dijabarkan bahwasanya Fasilitas kerja ada sekarang telah mencukupinya dalam

mendorong kegiatan pekerjaannya, lalu indikatornya yang paling rendah skornya ada di Z3 yang menyatakan kesenangannya atas pekerjaan yang menarik dan membuatnya tertantang, di mana memperoleh skor hanya 0,686.

### Hasil Evaluasi Inner Model

#### Evaluasi Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Skor  $R^2$  mencerminkan kokohnya pengaruh yang didatangkan oleh variabel endogen atas eksogennya.  $R^2$  juga mencerminkan kekuatan suatu model kajiannya. Hasilnya:

Tabel 4. Hasil Evaluasi Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Variabel	Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
Kepuasan Kerja	0.903
Kinerja Karyawan	0.933

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasar atas hasil uji di tabel 4, diketahui bahwasanya skor R kepuasan kerja ialah 0.903 dan kinerja karyawan ialah 0.933. Skor R pada kedua variabelnya masuk ke golongan moderat menuju kuat (Ghozali & Latan, 2015). Maknanya, kepuasan kerja bisa dijabarkan oleh motivasi kerja mencapai 90.3% dan kinerja karyawan 93.3% bisa dijabarkan motivasi kerja. Sedangkan sisanya mencapai 9.7% dan 6.7% dijabarkan variabel lainnya yang tak masuk kajian ini.

#### Evaluasi Model Struktural melalui *Q-Square Predictive Relevance* ( $Q^2$ )

Pengujian guna menilai baik buruknya kajian bisa memperoleh output atas model kajiannya. Perolehan kalkulasi  $Q^2$  diantaranya:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.903) (1 - 0.933) \\
 &= 0.99
 \end{aligned}$$

Berdasar atas perolehan kalkulasinya, bisa diambil simpulan bahwasanya model kajiannya masuk ke model kuat, artinya 99% variabel kinerja karyawan bisa diprediksi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja, lalu lainnya ada 1% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar model kajian ini.

#### Evaluasi Model Struktural melalui *Goodness of Fit* (GoF)

*Goodness of Fit* (GoF) ialah menilai tepat tidaknya model semuanya dan dinilai jadi alat ukur tunggal dari *outer* serta *inner model*.

Tabel 5. Hasil Evaluasi Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Variabel	R-Square ( $R^2$ )	AVE
Motivasi Kerja		0.572
Kepuasan Kerja	0.903	0.538

Kinerja Karyawan	0.933	0.571
Rata-Rata	0.918	0.560

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

$$\begin{aligned}
 \text{Gof} &= \sqrt{\text{AVE} \times R^2} \\
 &= \sqrt{0.560 \times 0.918} \\
 &= 0.686
 \end{aligned}$$

Berdasar atas perhitungan diatas pada tabel 5, didapati skor GoF mencapai 0.686, alhasil bisa diambil simpulan bahwasanya model structural kajian ini umumnya punya sifat prediksi yang besar (*GoF large*) (Ghozali & Latan, 2015).

Hasil Pengujian Hipotesis dan Hasil Uji Efek Mediasi

### Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji hipotesa ini dilaksanakan guna mengevaluasi dampak yang ditimbulkan oleh variabel independen atas dependennya. Proses ini membantu dalam memahami hubungan antar faktor serta menentukan apakah hubungan tersebut signifikan atau tidak dalam konteks kajian yang dilaksanakan. Hasil pengujian pengaruhnya ada pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Hubungan	Path Coefficients	t-hitung	t-tabel	p-values	keterangan
$H_1$	Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	-0.864	5.598	1,96	0.000	Signifikan
$H_2$	Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.966	111.396	1,96	0.000	Signifikan
$H_3$	Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	1.759	12.644	1,96	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasar atas perolehan pengujian koefisien jalur pada tabel 6, alhasil didapat diuraikan perolehan uji hipotesis pengaruh langsung pada kajian ini, yakni:

#### Hipotesis 1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Perolehan analisa pada tabel 18 data mencerminkan bahwasanya koefisien jalur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan punya skor *path-coefficients* mencapai -0.864 dengan skor t-statistik 5.598 dan p-valuesnya mencapai 0.000. Sebab skor t-statisticsnya >1.96 dan skor p-values < 0.05, alhasil terbilang signifikan. Hingga bisa diambil simpulan bahwasanya motivasi kerja punya pengaruh signifikan atas kinerja karyawan, alhasil  $H_1$  (1) diterima.

#### Hipotesis 2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Perolehan analisa pada tabel 18 data mencerminkan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja punya skor *path-coefficients* mencapai 0.966 dengan skor t-statistik 111.396 dan p-values nya



mencapai 0.000. Dikarenakan skor t-statistics  $>1.96$  dan skor p-values  $< 0.05$ , alhasil terbilang signifikan. Alhasil bisa diambil simpulan bahwasanya motivasi kerja punya pengaruh besar atas kepuasan kerja, alhasil  $H_1$  (2) diterima.

### Hipotesis 3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Perolehan analisa pada tabel 18 data mencerminkan bahwasanya koefisien jalur pengaruh kepuasan kerja atas kinerja karyawan punya skor *path-coefficients* mencapai 1.759 dengan skor t-statistik 12.644 dan p-valuesnya 0.000. Dikarenakan skor t-statistics-nya  $>1.96$  dan skor p-values-nya  $< 0.05$ , alhasil terbilang signifikan. Alhasil, bisa diambil simpulan bahwasanya kepuasan kerja punya pengaruh signifikan atas kinerja karyawan, dengan demikian  $H_1$  (3) diterima.

### Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung atau Uji Mediasi

Uji pengaruh secara tak langsung dalam kajian ini dipakai guna menelaah hipotesa ke-empat. Apabila skor t-statisticsnya  $>1.96$  dan skor p-valuesnya  $< 0.05$ , maknanya ada pengaruh yang signifikan tak langsung dari eksogen atas endogennya lewat interveningnya. Tabel 7 mencerminkan perolehan analisisnya.

Tabel 7. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Hubungan	Path Coefficients	t-hitung	t-tabel	p-values	keterangan
$H_4$	Motivasi kerja → Kinerja karyawan → Kepuasan kerja	-0.864	12.505	1,96	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Perolehan analisa pada tabel 7 data menegaskan bahwasanya kepuasan kerja bisa memberi mediasi korelasi motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Diberi bukti dengan skor t-statisticsnya  $>1.96$  dan skor p-valuesnya  $< 0.05$ , alhasil terbilang signifikan. Maka diambil simpulan bahwasanya kepuasan kerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maknanya  $H_1$  (4) diterima.

### KESIMPULAN

Berpedoman pada perumusan masalahnya, tujuan kajiannya dan perolehan analisisnya sertaperolehan uji hipotesisnya, ditemui berbagai simpulan diantaranya:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Ayam Geprek Sa'i di Pasuruan dengan nilai path-coefficients mencapai -0.864 dengan nilai t-statistik 5.598 dan tingkat signifikansi (p-values) sebesar 0.000. Maknanya bahwasanya meningkatkan motivasi kerja akan berdampak baik dalam menaikkan tingkat kinerja karyawan pada karyawan Ayam Geprek Sa'i di Kota Pasuruan.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan skor path-coefficientsnya mencapai 0.966 dengan skor t-statistiknya 111.396 dan tingkat signifikansinya mencapai 0.000. Maknanya, bahwasanya meningkatkan motivasi kerja akan berdampak baik dalam mendongkrak kepuasan kerja pada karyawan Ayam Geprek Sa'i di Kota Pasuruan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan skor path-coefficientsnya mencapai 1.759 dengan skor t-statistik 12.644 dan tingkat signifikansinya mencapai 0.000. Maknanya bahwasanya meningkatkan kepuasan kerja akan berdampak baik dalam menaikkan tingkat kinerja karyawan pada karyawan Ayam Geprek Sa'i di Kota Pasuruan.
4. Kepuasan kerja yang dikategorikan baik dan bisa jadi variabel mediasi pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. In book.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797-804.
- CRF, R. R. S., Afifudin, A., & Hariri, H. (2021). PENGARUH MINAT, PENGETAHUAN, DAN MOTIVASI MAHASISWA AKUNTANSI MENGIKUTI BREVET PAJAK (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Islam Malang). *e\_Jurnal Ilmiah Riset Akuntansi*, 10(10).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0. In Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Hudzaifah, K. N. (2023, February). Peran Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran yang Ada di Kota Rantau Perapat. In *Unikal National Conference* (pp. 540-550).
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares dengan SmartPLS 3.0. Universitas Brawijaya. <https://doi.org/10.1023/A:1023202519395>
- Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)*. Yogyakarta: Penerbit Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11-21.
- Widodo, W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Scopindo Media Pustaka.