

Analisis Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Moderating

Anang Tri Wahyono¹, Erlitawati Kaharudin²

^{1,2}Akademi Entrepreneurship Terang Bangsa

Email: wongkuamang@gmail.com, erlitakaharudin@gmail.com

Abstract

Job satisfaction and work motivation for employees can provide relief for increasing or decreasing a job for an employee. Those who are satisfied with their performance will be more motivated to always improve their performance. The impact obtained is the increase in company performance as well. Research conducted at PT. Amazon Karya Elok Daya Mandiri aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation moderated by organizational climate on employee performance. The samples taken in this study amounted to 95 respondents using the census method. The independent variables in this study are job satisfaction and work motivation, while the moderating variable is Organizational Climate, while the dependent variable in this study is employee performance. Some of the analyzes used include validity tests, reliability tests, classic assumption tests, Moderated Regression Analysis (MRA) and hypothesis testing. The results of the analysis using moderate regression analysis show that job satisfaction and work motivation have a positive effect on employee performance, and the Organizational Climate variable moderates job satisfaction on employee performance, while the Organizational Climate variable moderates work motivation on performance. The results of the analysis using the coefficient of determination show that 92 percent of employee performance variations can be explained by the independent variables and moderating variables examined in this study and 8 percent is explained by other factors outside the model.

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Organizational Climate*

Abstrak

Kepuasan kerja dan motivasi kerja bagi karyawan dapat memberikan kelegaan bagi bertambahnya atau berkurangnya suatu pekerjaan bagi seorang karyawan. Mereka yang puas dengan kinerjanya akan lebih termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Dampak yang diperoleh adalah meningkatnya kinerja perusahaan juga. Penelitian yang dilakukan di PT. Amazon Karya Elok Daya Mandiri bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dimoderatori oleh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 95 responden dengan menggunakan metode sensus. Variabel bebas dalam penelitian ini

adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel pemoderasi adalah Iklim Organisasi, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Beberapa analisis yang digunakan antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, Moderated Regression Analysis (MRA) dan uji hipotesis. Hasil analisis dengan menggunakan analisis regresi moderat menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel Iklim Organisasi memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Iklim Organisasi memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja. Hasil analisis dengan menggunakan koefisien determinasi menunjukkan bahwa 92 persen variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas dan variabel pemoderasi yang diteliti dalam penelitian ini dan 8 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

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

Pendahuluan

Masalah yang terjadi dalam mengelola Sumber daya manusia hingga saat ini masih menjadi perhatian yang serius bagi dunia industry, dunia kerja, maupun organisasi untuk mempertahankan eksistensi perusahaan di zaman ketatnya persaingan era ini. Perusahaan merasa bahwa Sumber daya Manusia menjadi sangat penting karena mempunyai tugas dan fungsi pokok sebagai penggerak sekaligus pelaksana semua kegiatan yang ada di perusahaan. Artinya Sumber daya manusia sebagai komponen kunci yang harus ada di perusahaan sehingga segala kebutuhannya harus diperhatikan.

Secara Bahasa Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance mempunyai makna* yang berarti prestasi kerja atau karya sesungguhnya yang di dapatkan atau di capai (Prestasi) seseorang. Mereka akan berusaha melakukan tugas yang diberikan sebaik mungkin hingga maksimal. Dalam pengertian lain dapat diartikan bahwa hasil yang didapatkan baik secara kualitas maupun kuantitas oleh seseorang karyawan atas tanggung jawab yang diberikan disebut Kinerja, (Ratnasari et al., 2021)

Sikap yang dapat mempengaruhi diri seseorang dalam usaha mencapai sesuatu yang diinginkan dapat diartikan sebagai Motivasi. Motivasi menjadi tujuan yang timbul dari dalam diri bagi setiap karyawan, sehingga dengan timbulnya dorongan yang membentuk sikap tersebut mampu memberikan kekuatan bagi individu seseorang karyawan demi tercapainya sebuah tujuan. Motivasi diartikan pula dalam rangkaian yang tidak terpisah sebuah proses yang mampu memberikan dorongan dan kiat-kiat pada **karyawan** sehingga karyawan merasa bersedia dengan kesadaran dan suka rela melakukan pekerjaan dengan tulus hati. (Ratnasari et al., 2021)

Amidhan Akbar, (2013) mengemukakan bahwasannya motivasi dalam bekerja sangat mempengaruhi produktivitas pekerjaan, terkadang lebih tinggi dan terkadang bisa lebih rendah sehingga berpengaruh bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja tanpa motivasi akan mempengaruhi target dan tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan sehingga dalam usaha mencapai akan

terkendala. Motivasi sebagai dorongan yang timbul dalam diri seorang karyawan diharapkan mampu membuat seorang karyawan terus berusaha meningkatkan kinerjanya didalam menjalankan tugas organisasi di perusahaan

Menurut (Andriyani & Manuati Dewi, 2020) bahwa kepuasan kerja secara umum diartikan sebagai bentuk respect terhadap pekerjaannya. Tugas yang dapat dilakukan dengan senang oleh seorang karyawan dapat memberikan kepuasan kerja bagi individu yang bersangkutan. Bentuk kepuasan kerja yang dirasakan tersebut dapat memberikan reaksi yang positif terkadang juga memberikan reaksi negative. Reaksi positif dapat diartikan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan lebih tinggi sedangkan reaksi negative terjadi apabila karyawan merasa kepuasan terhadap pekerjaannya lebih rendah ataupun kurang.

Kepuasan kerja dapat membentuk pekerjaan yang lebih baik bagi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, hal ini akan berpengaruh pada budaya kerja yang akan terjadi di organisasi. Rasa nyaman di sebuah lingkungan akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan organisasi menimbulkan kualitas kerja yang baik pula sesuai dengan tujuan yang telah di tetapkan organisasi. (Wahyu Arista & Kurnia, n.d.)

Iklim organisasi merupakan kunci kesuksesan organisasi. Sesuatu yang baik pada iklim organisasi sangat penting diciptakan karena seorang karyawan akan berpersepsi berkaitan apa saja yang mereka dapatkan dari perusahaan kemudian itu semua kan menjadi pedoman mereka dalam melangkah dan bertingkah laku di dalam melaksanakan pekerjaan. (Andriyani & Manuati Dewi, 2020)

Tempat berkegiatan bagi seorang karyawan yang di dalamnya melakukan sebuah aktifitas pekerjaan disebut juga sebagai Iklim organisasi Pengertian ini diartikan pula pada departemen, unit usaha, rekanan, anak perusahaan atau bahkan organisasi secara keseluruhan. Pengertian lain dari Iklim Organisasi yaitu sebagai kualitas lingkungan di dalam organisasi dalam jangka waktu yang lama, juga menjadi pengalaman untuk semua yang terlibat di organisasi. Secara tidak langsung juga berpengaruh terhadap perilaku yang **pada** saat tertentu dapat di rundingkan pada karakter dan sifat sehingga mampu menjadi nilai lebih (Value) yang membedakan organisasi satu dan lainnya (Sihaloho & Siregar, 2019)

Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kriteria dalam mengukur hasil kerja karyawan seperti di kemukakan oleh Bernardin dan Russel (1993) yang digunakan dalam daftar pertanyaan ada enam **dimensi** diantaranya : Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*), Ketepatan Waktu (*Time liness*), Efektifitas Biaya (*Cost Effectiveness*), Perlunya Pengawasan (*Need for Supervision*), Hubungan Rekan Sejawat (*Interpersonal Impact*). Dengan *Interpersonal impact* dimana tingkatan yang berbeda dalam keadaan berbeda pula bagi individu karyawan maka akan tercipta iklim yang baik dan menyenangkan

dalam melakukan pekerjaan, timbulnya percaya diri, dan saling pengertian antar rekan kerja akan menciptakan peningkatan hasil pekerjaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) hasil yang diperoleh baik secara jumlah maupun **kesesuaian** standart dari pekerjaan seorang karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya disebut Kinerja Karyawan. Pengertian lain dari kinerja (dapat di sebut juga sebagai prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di dapatkan seorang karyawan di saat menjalankan tugas sesuai fungsi serta dengan penuh rasa tanggung jawab atas tugas yang di embannya (Amidhan Akbar, 2013). Kinerja adalah output yang dihasilkan oleh setiap pegawai baik dalam jumlah maupun mutu pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai tersebut.(Purnamasari, 2019)

2. Motivasi

Motivasi merupakan upaya memberikan kepuasan dengan cara memenuhi kebutuhan karyawan, artinya saat kebutuhan karyawan terbenuhi dengan sebab tertentu besar kemungkinan karyawan tersebut akan menggunakan seluruh kekuatannya untuk kespentingan organisasi. Robbins (2001). Herzberg (1966) menyampaikan motivasi terbagi menjadi 2 diantaranya : *Instrinsik* artinya keinginan berprestasi seorang karyawan yang timbul dari dalam dirinya sendiri sedangkan *Ekstrinsik* keinginan yang timbul karena dorongan dari luar dirinya atau dapat diartikan pula sebagai keinginan yang timbul karena adanya pengaruh dari luar dirinya, keadaan ini akan turut membentuk prilaku dalam kehidupan yang dikenal denganteori *hygiene factor*.

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan motivasi (Mangkunegara, 2004) Segala sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan dalam menjalankan pekerjaan diartikan sebagai Motivasi kerja. Sedangkan Motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang menjadikan manusia bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (Triwahyono & Yani, 2021)

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah Sikap seseorang terhadap hasil pekerjaanya. Organisasi dengan karyawan yang cukup puas dengan pekerjaanya akan lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan akan hasil kerjanya. (Robbins, 2001). Berdasarkan pada pengertian di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja sebagai respon yang dapat menggambarkan akan perasaan individu tertentu kepada pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja adalah dimana seorang individu dengan keadaan emosional senang atau tidak dalam memandang tugas dan pekerjaanya (Handoko (2014).

Kepuasan kerja menjadi penting bagi individu di dalam bekerja. Hal ini penting dikarenakan perbedaan karakteristik setiap individu dalam pekerjaannya akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut tentunya akan berdampak tidak sama bagi setiap karyawan, tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan sebagaimana Roe dan Byars dalam (Susanto, 2019) mengemukakan. Kepuasan kerja akan berdampak beruntun maupun tidak secara runtun pada kerja produktifitasnya. Kepuasan kerja merupakan keluaran dari mental yang menyukai tantangan kerja, penghargaan yang adil, kolega dan kondisi kerja yang mendukung serta pekerjaan yang sesuai (Supriatin & Barima, 2022)

4. Iklim Organisasi

Iklim organisasi menganggap betapa pentingnya seseorang yang menjalankan tugas demi tercapainya tujuan di dalam. Iklim organisasi berkaitan dengan pemahaman seseorang terhadap lingkungan sekitarnya yang pada akhirnya akan mempengaruhi sifat dan perilaku seseorang terhadap organisasi. Dapat disimpulkan, bahwa organisasi adalah seluruh persepsi dan karakter dalam sebuah kumpulan yang berbeda antara satu dan lainnya termasuk didalamnya pemahaman dan pandangan anggota organisasi terhadap organisasinya.

Organisasi memandang Iklim organisasi adalah hal yang sangat penting, semua itu tidak lepas dari fungsi iklim organisasi dimana dapat menunjukkan cara hidup suatu organisasi, menciptakan pengaruh yang begitu besarnya terhadap persepsi diri atas kepuasan kerja dan dampaknya adalah kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan. (Haryanti & Susialisasi, 2010)

Iklim organisasi yang baik menjadi amat sangat penting untuk di ciptakan, karena ini merupakan persepsi bagi karyawan berkaitan dengan apa yang didapatkan dari organisasi, yang diberikan organisasi, kemudian akan menjadi dasar seorang karyawan bertingkah laku dalam organisasi. Adanya keterbukaan, kepercayaan serta tanggung jawab. Merupakan Factor yang menjadi indikator baiknya iklim organisasi. (Rahmawati & Hadi, 2018)

Hipotesis

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Masalah motivasi dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pelatihan yang dilakukan (Lumantow, Tewal, 2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt. Deho Canning Company Bitung didapatkan hasil Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap

kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

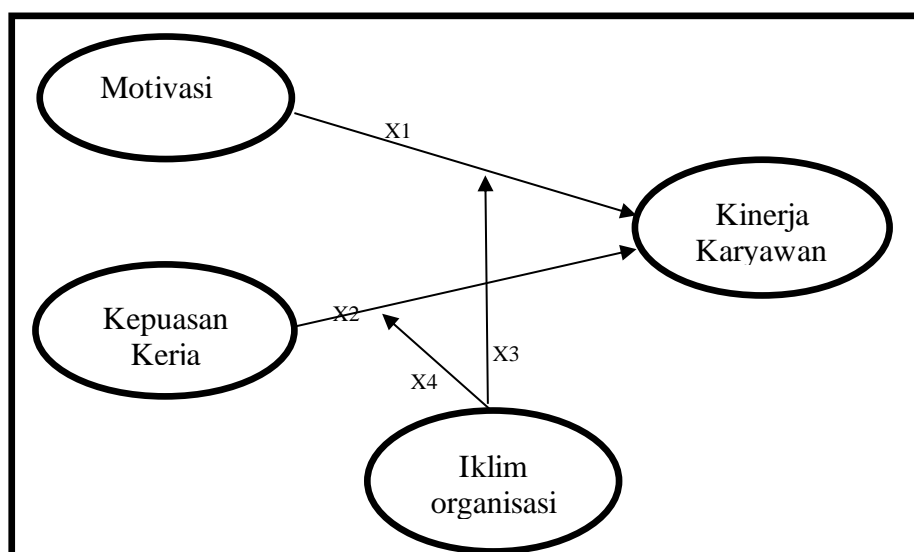
Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Seti-ap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu tergantung pada sikap mental individu yang ber-sangkutan sebagaimana Roe dan Byars dalam (Hafidha & Triyaningsih, 2016) Dari hasil tersebut maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Iklim organisasi berpengaruh kuat atau tidak terhadap motivasi

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. (Andriyani & Manuati Dewi, 2020) iklim organisasi yaitu bagaiman anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka agar tetap berhubungan dengan organisasi, seperti misalnya pemasok, konsumen, dan kontraktor Sehingga hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Diduga iklim organisasi memoderasi motivasi terhadap kinerja karyawan

4. Iklim organisasi berpengaruh kuat atau tidak terhadap kepuasan kerja

Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi iklim ada seperti udara dalam suatu ruangan mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi (Davis 1996). Iklim Organisasi dapat didefinisikan sebagai pembagian persepsi dari apa yang dirasakan dan apa yang didapat di dalam organisasi. Sehingga hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Diduga iklim organisasi memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja



Gambar 1.1.

Kerangka Pikir Teoritis

Metode Penelitian

Metode sensus dipilih dalam penelitian ini dimana pertanyaan diberikan dengan angket. Responden diminta menjawab sesia dengan pendapat pribadinya. Skala linkert (Ghozali,2005) 1-5 digunakan untuk mengukur pendapat dalam mingisi kuisisioner dengan ketentuan 1 = sangat tidak setuju (STS), 2 = tidak setuju (TS), 3 = netral (N), 4 = setuju (S) dan 5 = sangat setuju (SS).

Arikunto Suharsimi (2005) berpendapat Jika jumlah subjek pada suatu populasi kisaran 100 – 150 dalam pengambilan data menggunakan angket maka sepopulasi di ambli semua sebagai sampel. Penelitian ini mengambil 95 karyawan bagian *Cleaning service* sebagai responden di PT. Amazon Karya Elok Daya Mandiri

Hasil Dan Pembahasan

1. Statistik Deskriptif

Focus PT. Amazon Karya Elok Daya Mandiri pelayanan jasa. Adapun beberapa pekerjaan yang di tangani diantaranya *Cleaning Service, Office Boy, Telephone Operating, Faktory Helper, Maintenance dan Electrical*. Sebagai perusahaan yang terus berkembang kerjasama selalu di tingkatkan, beberapa pengguna jsa yang telah menjadi rekanan diantaranya : Hotel Dafam, Hotel Quest, Hotel Novotel, Hotel Premiere dan lain-lain, dengan banyaknya rekanan maka semakain luas persebaran karyawan sehingga ini menjadi penyebab perbedaan lingkungan kerja bagi setiap karyawan.

Kuisisioner yang disebarkan 95 eksemplar dan semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari usia, jenis kelamin. Dalam kuisisioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden

Tabel. 1
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia			
No	Usia	Jumlah Orang	Presentase
1	17-22 Tahun	21	22.12%
2	23-27 Tahun	47	49.47%
3	28-33 Tahun	18	18.94%
4	>34 Tahun	9	9.47%
	Jumlah	95	100%

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin			
No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase

1	Laki-laki	57	60%
2	Perempuan	38	40%
	Jumlah	95	100%

Hasil kuisioner yang disajikan dalam data diatas makan disimpulkan responden berada pada range 23 – 27 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 49.47% serta memiliki jenis kelamin laki-laki dengan persentase 60% yang berjumlah 57 orang.

Tabel 2 Validitas

Motivasi	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Keterangan
<i>Tantangan</i>	0.320	Valid
<i>Kesukaran</i>	0.532	Valid
<i>Gaji</i>	0.499	Valid
<i>Keterampilan</i>	0.581	Valid
<i>Kesempatan Belajar</i>	0.530	Valid
Kepuasan Kerja	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	
<i>Pekerjaan Menarik</i>	0.328	Valid
<i>Menikmati Bekerja Team</i>	0.337	Valid
<i>Tunjangan</i>	0.430	Valid
<i>Kemajuan Dalam Bekerja</i>	0.356	Valid
<i>Dukungan Atasan</i>	0.289	Valid
Kinerja Karyawan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	
<i>Mutu</i>	0.536	Valid
<i>Kuantitas</i>	0.551	Valid
<i>Ketepatan Waktu</i>	0.606	Valid
<i>Mandiri</i>	0.511	Valid
<i>Komitmen</i>	0.582	Valid
Iklim Organisasi	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	
<i>Responsibility (Tanggung Jawab)</i>	0.311	Valid
<i>Identity (Identitas)</i>	0.365	Valid
<i>Warmth (Kehangatan)</i>	0.464	Valid
<i>Support (Dukungan)</i>	0.523	Valid
<i>Conflict (Konflik)</i>	0.231	Valid

Dengan membandingkan r hitung dengan r kritis, maka dinyatakan item pertanyaan yang diuji ajukan valid, acuanya adalah dengan memperhatikan Signifikansi 0.05

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha (r hitung)	Keterangan
1	Motivasi	5	0.590	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	5	0.781	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	5	0.590	Reliabel
4	Iklim Organisasi	5	0.728	Reliabel

Nilai *alpha cronbach* untuk Motivasi adalah 0.590 Kepuasan kerja 0.781, Kinerja 0,590 dan Iklim Organisas 0.728 Artinya pernyataan seluruh item pertanyaan sangatlah baik, dimana kepuasan kerja dan motivasi serta baik untuk Iklim Organisasi

Tabel 4 Normalitas

<i>Absolite</i>	<i>Asymp. Sig (2-Tailed)</i>
0.070	0.200.

Dua cara untuk membaca data diatas, dapat melihat *Asymp. Sig (2-Tailed)*, jika nilai dibawah 0,05 artinya tidak normal jika berada diatas 0,05 maka sebaran data normal. Pada penelitian ini *Asymp. Sig (2-Tailed)* adalah 0.200. sedangkan pada *absolut* sebesar 0,070 dengan demikian nilai *residual* tersebut terdistribusi secara normal sehingga model penelitian dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5. Multikoliniereritas

Variabel	Colenierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	.944	1.059
Kepuasan Kerja (X2)	.944	1.059

Berdasarkan pada tabel tersebut diketahui bahwa nilai signifikan masing masing variabel independen diatas 0.944 (X1) dan 0.944 (X2). Sedangkan pada nilai VIF X1 adalah 1.059 dan VIF X2 1.059

2. Hasil Regresi Linier Berganda

Berikut ini adalah hasil dari persamaan regresi linier berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Model 1

Variabel	Standarized Coeficients (Beta)	t	sig
----------	--------------------------------	---	-----

Motivasi (X1)	.472	7.141	.000
Kepuasan Kerja (X2)	.618	10.323	.000

Tabel 7. Hasil Regresi Model 2

Variabel	Standarized	t	Sig
	Coefficients		
	Beta		
Motivasi	.391	.624	.534
Kinerja Karyawan	1.043	1.841	.069
Iklim Organisasi	-.454	-.432	.667

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa tidak terjadi proses moderasi variabel Iklim Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja dikarenakan nilai signifikan variabel moderasi dan variabel interaksi di atas batas signifikan yaitu 0.05, (0.543 dan 0.069) dan permodelan ini dapat disebut juga model moderasi potensial yang berarti variabel Iklim Organisasi berpotensi menjadi variabel moderasi.

Tabel 8. Hasil Pengujian Moderasi 3

Variabel	Standarized Coefficients	t	Sig
	Beta		
Kepuasan Kerja	1.722	3.707	.000
Kinerja Karyawan	-.1770	-2.220	.027
Iklim Organisasi	1.329	2.957	.004

Dapat dilihat bahwa telah terjadi proses moderasi variabel Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam pengaruhnya terhadap kinerja dikarenakan nilai signifikan variabel moderasi dan variabel interaksi di bawah batas signifikan yaitu 0.05, (0.00 dan 0.27) dan permodelan ini dapat disebut juga model moderasi semu yang berarti quasi moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang sekaligus menjadi variabel independen.

3. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 9. R Square model 1

Model	R Square	Ajusted R Square
1	553	544

Tabel 10. R Square model 2

Model	R Square	Ajusted R Square
2	833	828

Dari kedua model tersebut maka di dapatkan formula dengan rumus :

$$\begin{aligned} \frac{R^1}{R^2} &= R^2 = 1 - (e^1 - e^2) 1 - (e^1 \times e^2)^2 \\ &= 1 - (1 - 0.544) (1 - 0.828) \\ &= 1 - (0.445) (0.172) \\ &= 1 - 0.076 \\ &= 0.924 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, 92 persen (92%) menghubungkan variabel kinerja yang dijelaskan oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 8 persen (8%) dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk kedalam model.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil olah data di atas, dapat dilihat bahwa indikator ketrampilan (Bidang pekerjaan pada bagian saya sungguh membutuhkan keterampilan yang tidak sembarang orang mampu melakukannya) memiliki nilai tertinggi reliabel paling tinggi (0.581). Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan perlu keahlian untuk melakukannya, karena setiap karyawan belum tentu untuk menguasai berbagai keahlian yang dimiliki, belajar tentang apa yang harus dikerjakan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil olah data di atas, dapat dilihat bahwa indikator Tunjangan (Tunjangan yang saya peroleh cukup banyak) memiliki nilai reliabel paling tinggi (0.430). Hal ini dapat disebabkan bahwa indikator Tunjangan adalah aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tunjangan yang dilakukan diberikan menjadikan semangat tersendiri bagi karyawan untuk memoerbaiki performa kerja

3. Pengaruh Antara Interaksi Motivasi Kerja Dengan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hal ini dikarenakan adanya bonus yang diberikan terhadap karyawan yang dinilai mempunyai kinerja baik, dan dari data responden dapat dilihat sebagian besar adalah berpendidikan SMA (Sekolah Menengah Atas) sehingga motivasi untuk mengembangkan karir masih tinggi karena pekerja mempunyai jiwa muda untuk terus berkembang. Pengaruh antara Interaksi kepuasan kerja dengan Iklim Organisasi terhadap kinerja karyawan

Pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan akan menjadi lebih kuat untuk karyawan yang sudah lama bekerja. Dengan kata lain, karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama akan merasa puas dalam bekerja, begitu pula sebaliknya, karyawan yang masih baru akan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sehingga kepuasan karyawan terhadap pekerjaan belum tinggi, dan kinerja yang dihasilkan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan

Simpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dialami oleh karyawan berpengaruh terhadap kinerja mereka, semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh karyawan
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja akan meningkat.
3. Sedangkan iklim organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap kedua variabel tersebut, baik motivasi maupun kepuasan kerja, sehingga diharapkan perusahaan juga selalu memperhatikan tempat kerja yang menjadi penempatan karyawan

Daftar Pustaka

- Amidhan Akbar, A. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cemara Production Surabaya Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya. *Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Andriyani, P. D., & Manuati Dewi, I. G. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3463. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I10.P03>
- Hafidha, D. F., & Triyaningsih, S. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Masa Kerja Sebagai Variabel

- Moderasi (Survei Pada Karyawan Arfa Barbershop Cabang Solo). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 16, 177–186.
- Haryanti, S. S., & Susialisasi, Tri. (2010). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Smp Negeri Se Kabupaten Karanganyar Dengan Gender Sebagai Variabel Moderator. *Stie "Aub" Surakarta*, 3(1), 1–14.
- Lumantow, Tewal, L. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada Pt. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi (Emba)*, 3(1), 717–725.
- Purnamasari, S. (2019). Pengaruh Learning Organization (Organisasi Pembelajaran), Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Kantor Cabang Tebet. *Pekobis: Jurnal Pendidikan, Ekonomi, Dan Bisnis*, 4(1), 65. <https://doi.org/10.32493/pekobis.V4i1.P65-73.2776>
- Rahmawati, D. E., & Hadi, S. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Produksi Ii Pt . Kota Jati Furindo Jepara). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–9.
- Ratnasari, S. L., Girsang, M. M. B., & Ariyanti, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*, 8(2), 189–202.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Supriatin, D., & Barima, H. (2022). Determinasi Faktor Psikologik, Sosial Dan Finansial Pada Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Akademi Keperawatan Universitas Muhammadiyah Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 235–244. <https://doi.org/10.37641/jimkes.V10i2.1326>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Triwahyono, A., & Yani, A. (2021). Analisis Pengaruh Employee Engagement, Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (Jimat)*, 12(2), 224. <https://doi.org/10.36694/jimat.V12i2.349>
- Wahyu Arista, D., & Kurnia, M. (N.D.). *Pengaruh Motivasi, Employee Engagement Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Taman Kyai Langgeng Kota Magelang)*.