

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kebutuhan manusia terhadap air, banyak perusahaan yang melihat kebutuhan tersebut sebagai peluang untuk menciptakan sebuah bisnis Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Pada saat ini industri AMDK menjadi salah satu industry yang berkembang dengan sangat pesat di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hipotesis dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara parsial. Objek penelitian ini adalah pelanggan PT. A3 Fresh Bondowoso dengan jumlah 68 responden menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis path dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja pada hipotesis pertama memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis pertama diterima, artinya motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja pada hipotesis kedua memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis kedua diterima, artinya motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada hipotesis ketiga memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis ketiga diterima, artinya kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* pada model 1 sebesar 0.673 menunjukkan bahwa 67,3% kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya 32.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan. Nilai *Adjusted R Square* pada model 2 sebesar 0.840 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 84%, sedangkan sisanya 16% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti variabel disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan



ABSTRACT

The management of human resource is a process of dealing with various problems in the scope of employees, laborers, managers and other workers to be able to support the activities of the organization or company in order to achieve predetermined goals. Human needs for water, many companies see these needs as opportunities to create a Bottled Drinking Water (AMDK) business. At present the drinking water industry is one of the industries that growing very rapidly in Indonesia. This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance through job satisfaction. The hypothesis in this study of work motivation affects job satisfaction and employee performance partially. The object of this research is the customers of PT. A3 Fresh Bondowoso with 68 respondents using purposive sampling technique. The data collecting techniques using observation, interviews and questionnaires. The analysis used includes of validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), path analysis and hypothesis test (t test, coefficient of determination). The results showed that work motivation partially had a significant effect on job satisfaction and employee performance. The motivation of work in the first hypothesis has a significance value of 0,000 less than 0.05, so the first hypothesis is accepted, meaning that work motivation has a significant effect on job satisfaction. The motivation of work in the second hypothesis has a significance value of 0,000 less than 0.05, so the second hypothesis is accepted, meaning that work motivation has a significant effect on employee performance. The satisfaction of job in the third hypothesis has a significance value of 0,000 less than 0.05, so the third hypothesis is accepted, meaning that job satisfaction has a significant effect on employee performance. In Adjusted R Square value in model 1 of 0.673 indicates that 67.3% of job satisfaction is influenced by work motivation, while the remaining 32.7% is influenced by other variables outside the model or equation. In Adjusted R Square value in model 2 of 0.840 shows that work motivation and job satisfaction can affect employee performance by 84%, while the remaining 16% is influenced by other variables outside the model or equation, such as a work discipline variables, compensation and other variables.

Keywords: work motivation, job satisfaction, employee performance

