

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE TBK MALL PARAGON SEMARANG)

Elvina Anindya Dewati¹, Hari Susanta Nugraha², Reni Shinta Dewi³

¹²³Departemen Administrasi Bisnis, FISIP, Universitas Diponegoro

¹Email: @elvinaad15@gmail.com

Abstract: *This aims to determine the effect between Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as mediating variable. This type of research is explanatory research, with probability sampling technique to 40 samples of permanent operational employees at grade 1 by PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang. The data analysis technique uses SEM-PLS and uses the SmartPLS 4.0 data analysis tool. The coefficient test result from SEM analysis show that: (H1) rejected; (H2) accepted; (H3) accepted; (H4) accepted.*

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

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Tipe penelitian ini adalah *explanatory research*, dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling* kepada 40 sampel karyawan tetap grade 1 operasional PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang. Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS dan menggunakan alat analisis data SmartPLS 4.0 Hasil pengujian koefisien dari analisis SEM menunjukkan bahwa: (H1) ditolak; (H2) diterima; (H3) diterima; (H4) diterima

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

Pendahuluan

PT Matahari Department Store Tbk merupakan salah satu perusahaan retail terbesar di Indonesia yang menjual produk *fashion* untuk segala usia dan gender, produk kecantikan, dan produk perlengkapan rumah tangga. PT Matahari Department Store Tbk telah memiliki 154 gerai tersebar di 82 kota Indonesia (Sustainable Report Matahari, 2023). PT Matahari Departement Store Tbk Mall Paragon Semarang perlu mengelola kinerja karyawannya dengan baik. Selain itu, harus didukung pula oleh karyawan yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang baik. Dengan demikian, kinerja karyawan akan semakin baik dan perusahaan memiliki daya saing yang kuat.

Berdasarkan hasil olah data penilaian kinerja yang didapatkan penulis dari personalia Matahari Paragon Semarang sebanyak 50% karyawan Grade 1 operasional (10 *sales associate* dan 10 *cashier*) Matahari Mall Paragon Semarang, didapatkan hasil bahwa kinerja karyawan masih belum mencapai hasil yang terbaik.

Tabel 1. Hasil Olah Data Penilaian Kinerja Matahari Mall Paragon Semarang

| No. | Kriteria | | Tahun | | | |
|--------------|---------------|----------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | | | 2022 | | 2023 | |
| | | | Jumlah | Persen (%) | Jumlah | Persen (%) |
| 1. | Sangat Baik | 91 - 100 | - | - | - | - |
| 2. | Baik | 76 - 90 | - | - | - | - |
| 3. | Cukup | 61 - 75 | 13 | 65% | 12 | 60% |
| 4. | Kurang | 41 - 60 | 7 | 35% | 8 | 40% |
| 5. | Sangat Kurang | 0 - 40 | - | - | - | - |
| Total | | | 20 | 100% | 20 | 100% |

Sumber: Data diolah penulis, 2024

Tabel 1 didapatkan hasil bahwa, pada tahun 2022 dan tahun 2023 terdapat kenaikan jumlah karyawan yang mendapat predikat kinerja “sangat kurang”. Hasil tersebut disebabkan oleh individu setiap karyawan yang tidak mampu mencapai target penjualan yang telah ditentukan baik perusahaan maupun divisi. Selain itu, kurangnya karyawan dalam mengimplementasikan nilai perusahaan HCCIG (*Humble, Collaborative, Competitive, Innovative, Giving Back*), kurangnya karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, kurangnya kewaspadaan karyawan dalam menjaga area toko sehingga banyak angka kehilangan, dan kurangnya karyawan dalam mengembangkan ide untuk memberikan solusi dan hasil yang lebih baik.

Kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan oleh karyawan Matahari Mall Paragon Semarang dapat disebabkan karena kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan sehingga berdampak pada rendahnya motivasi karyawan dalam berkerja. Arifin dan Darmawan (2021) adanya motivasi pada karyawan membuat seseorang memiliki gairah untuk bekerja sama secara efektif sehingga mencapai hasil yang maksimal. Kompleksitas dari dugaan kurangnya kepuasan kerja karyawan Matahari Mall Paragon Semarang berakibat pada rendahnya motivasi kerja. Kurangnya motivasi dan sistem penghargaan yang dirasakan karyawan dapat menyebabkan meningkatnya persentase *turnover* karyawan suatu perusahaan (Shaikh, et al. 2019). Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa *sales associate* dan *cashier* Matahari Mall Paragon Semarang, juga didapatkan hasil bahwa terdapat faktor ketidakpuasan terhadap gaji, beban kerja yang dirasa terlalu tinggi, jam kerja yang kurang fleksibel, alasan pribadi ingin melanjutkan pendidikan, dan alasan pribadi lainnya yang membuat karyawan tidak lagi memperpanjang kontraknya.

Kerangka Teori

Perilaku Organisasi

Menurut Tewel et al. (2017) perilaku organisasi yaitu suatu pemahaman, prediksi, dan pengelolaan terkait perilaku manusia di dalam organisasi. Sejalan dengan Tewel, menurut Triatna (2015) perilaku organisasi yaitu studi yang menjelaskan perilaku manusia di dalam suatu organisasi dan perilaku tersebut dapat mempengaruhi kinerja manusia dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Stolovitch dan Keeps (1992) kinerja karyawan merupakan tindakan pencapaian yang diperoleh seseorang dan pelaksanaan pekerjaan yang telah ditargetkan. Pendapat tersebut sejalan dengan Mangkunegara (2002) yang menyebutkan bahwa kinerja merupakan pencapaian seseorang yang telah menyelesaikan tanggung jawabnya dengan hasil baik pada kerjanya.

Indikator kinerja menurut pendapat Effendi (2022) yaitu (1) kualitas kerja; (2) produktivitas; (3) tanggung jawab.

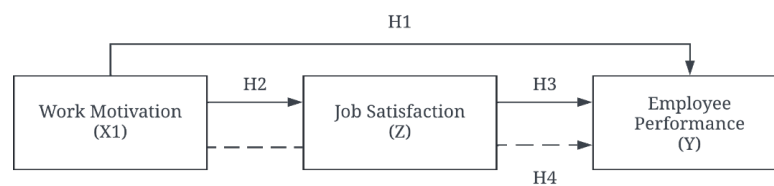
Motivasi Kerja

Fitri. W (2012) menjelaskan motivasi kerja adalah keadaan yang dapat mengerakan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai kemauan dan keinginannya. Begitu juga, menurut (Hasibuan, 2011) motivasi berarti “dorongan atau daya penggerak”. Indikator motivasi kerja menurut Effendi (2022) dibagi menjadi dua dimensi yaitu (1) Motivasi Internal; (2) Motivasi eksternal

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk sikap emosional positif senang dan cinta akan pekerjaannya (Abdurrahmat, 2006). Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, prestasi kerja, dan moral kerja. Menurut Robbins (2008) kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Menurut Effendi (2022) indikator kepuasan kerja dibagi menjadi lima dimensi yaitu (1) pekerjaan itu sendiri; (2) kompensasi; (3) kesempatan promosi; (4) pengawasan; (5) rekan kerja.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

- H1: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H2: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z)
- H3: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
- H4: Ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

Metode Penelitian

Penelitian menggunakan tipe penelitian penjelasan (*explanatory research*) karena menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel dengan menguji hipotesa dengan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap grade 1 operasional PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 40 responden dengan teknik pengambilan sampel *probability sampling*. Kriteria responden pada penelitian ini adalah

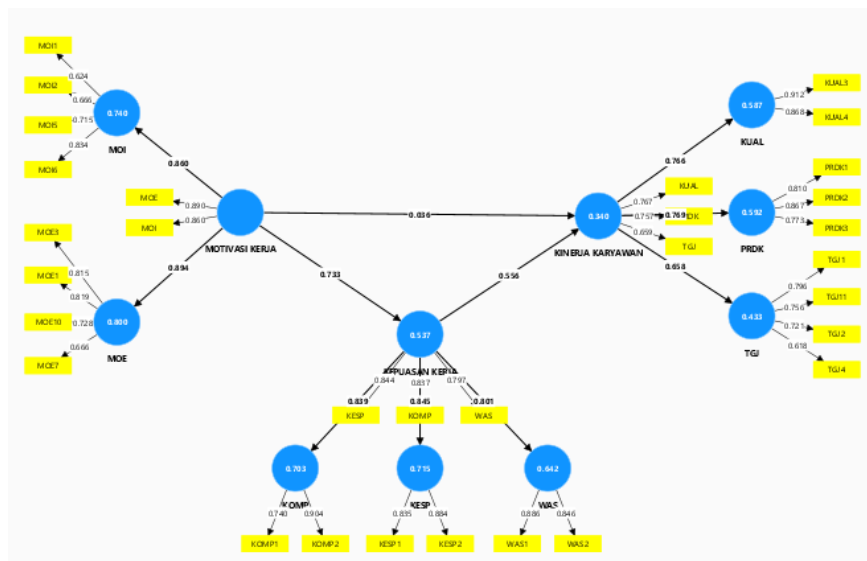
1. Karyawan/karyawati tetap Matahari Mall Paragon Semarang
2. Karyawan/karyawati Grade 1 operasional Matahari Mall Paragon Semarang
3. Masih bekerja di Matahari Mall Paragon Semarang
4. Bersedia mengisi kuesioner

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan Penelitian yang telah dilakukan, variabel independen motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Convergent Validity

Convergent Validity dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang menggambarkan korelasi antar item pengukuran dengan konstruk. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika memiliki korelasi > 0.70. Menurut Ghazali dan Laten (2015) outer loading 0.50-0.60 masih bisa dipertimbangkan. Nilai *composite reliability* > 0.7 dan skor AVE > 0.5.



Gambar 2. Hasil Outer Loading

Tabel 2. Nilai AVE (Average Variance Extracted)

| | Average variance extracted (AVE) |
|------------------|----------------------------------|
| MOTIVASI KERJA | 0.764 |
| KEPUASAN KERJA | 0.561 |
| KINERJA KARYAWAN | 0.508 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar 2. Diperoleh nilai *outer loading* secara keseluruhan item adalah > 0.6 yang berarti setiap indikator mencerminkan pengukuran dan berdasarkan tabel 2 diperoleh hasil perhitungan nilai AVE pada setiap variabel lebih 0.5 sehingga nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai AVE terpenuhi.

Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan model pengukuran dengan indikator reflektif yang dilihat pada *cross loading* atau, *Fornell-Larcker*. *Fornell-Larcker* adalah metode dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE (*square of Average Variance Extracted*). Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya.

Tabel 3. Hasil Fornell-Larcker

| | KEPUASAN | KESP | KINERJA | KOMP | KUAL | MOE | MOI | MOTIVASI | PRDK | TGJ | WAS |
|------------------|----------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|----------|-------|-------|-------|
| KEPUASAN KERJA | 0.826 | | | | | | | | | | |
| KESP | 0.786 | 0.859 | | | | | | | | | |
| KINERJA KARYAWAN | 0.583 | 0.513 | 0.729 | | | | | | | | |
| KOMP | 0.823 | 0.58 | 0.484 | 0.826 | | | | | | | |
| KUAL | 0.335 | 0.374 | 0.716 | 0.206 | 0.89 | | | | | | |
| MOE | 0.72 | 0.58 | 0.466 | 0.633 | 0.268 | 0.76 | | | | | |
| MOI | 0.536 | 0.451 | 0.298 | 0.435 | 0.082 | 0.544 | 0.714 | | | | |
| MOTIVASI KERJA | 0.733 | 0.603 | 0.444 | 0.623 | 0.212 | 0.694 | 0.66 | 0.875 | | | |
| PRDK | 0.356 | 0.409 | 0.669 | 0.315 | 0.416 | 0.348 | 0.284 | 0.362 | 0.818 | | |
| TGJ | 0.575 | 0.309 | 0.658 | 0.541 | 0.244 | 0.386 | 0.285 | 0.386 | 0.259 | 0.726 | |
| WAS | 0.801 | 0.512 | 0.437 | 0.498 | 0.247 | 0.575 | 0.448 | 0.596 | 0.134 | 0.584 | 0.866 |

*dimensi REKJ dan PKJ dihilangkan

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4*, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai akar AVE tiap-tiap variabel > korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid diskriminan. Dimensi REKJ dan PKJ dihilangkan dari model karena memiliki nilai yang lebih tinggi dari akar kuadrat AVE. Hal ini dapat terjadi karena dimensi REKJ dan PKJ tidak cukup unik dalam menggambarkan kepuasan kerja. Sehingga, dimensi REKJ dan PKJ dihilangkan karena dapat mempengaruhi perhitungan korelasi antar konstruk selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah pengukuran jika dilakukan secara berulang-ulang akan menghasilkan hasil yang tetap sama pada variabel dengan indikator yang sama. Hal ini bertujuan untuk melihat seberapa konsisten alat ukur yang digunakan. Dalam SEM-PLS, reliabilitas komposit (*composite reliability*) lebih disukai daripada *cronbach alpha* (Hair et al., 2014). Sehingga, dalam penelitian ini hanya menggunakan nilai *composite reliability* sebagai hasil

Tabel 4. Nilai *Composite Reliability*

| | Composite reliability |
|------------------|-----------------------|
| KEPUASAN KERJA | 0.866 |
| KESP | 0.850 |
| KINERJA KARYAWAN | 0.772 |
| KOMP | 0.810 |
| KUAL | 0.884 |
| MOE | 0.844 |
| MOI | 0.804 |
| MOTIVASI KERJA | 0.868 |
| PRDK | 0.858 |
| TGJ | 0.816 |
| WAS | 0.857 |

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS 4*, 2024

Berdasarkan tabel 4. maka dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* berada pada > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi penilaian pada penelitian ini adalah reliabel.

R-Square

Uji *R-square* digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Menurut Ghazali dan Latan (2018) nilai *R-square* ≥ 0.75 (kuat), nilai 0.26-0.74 (moderat), dan nilai ≤ 0.25 (lemah).

Tabel 5. Hasil Uji R Square (R^2)

| | R-square |
|-------------------------|----------|
| KEPUASAN KERJA | 0.5396 |
| KINERJA KARYAWAN | 0.3581 |

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada tabel 5 nilai *R-square* adjusted variabel kepuasan kerja sebesar 0,5396, hal itu menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 53,96% model dianggap moderate. Sedangkan, nilai *R-square* adjusted kinerja karyawan sebesar 0.3581, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 35,81% model dianggap lemah.

F-Square

F-Square dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen. Hair et al. (2017) *F-Square* dibagi menjadi tiga kelompok kategori penilaian, yaitu kategori lemah (0.02), moderate (0.15), dan kuat (0.35).

Tabel 6. Hasil Uji F Square

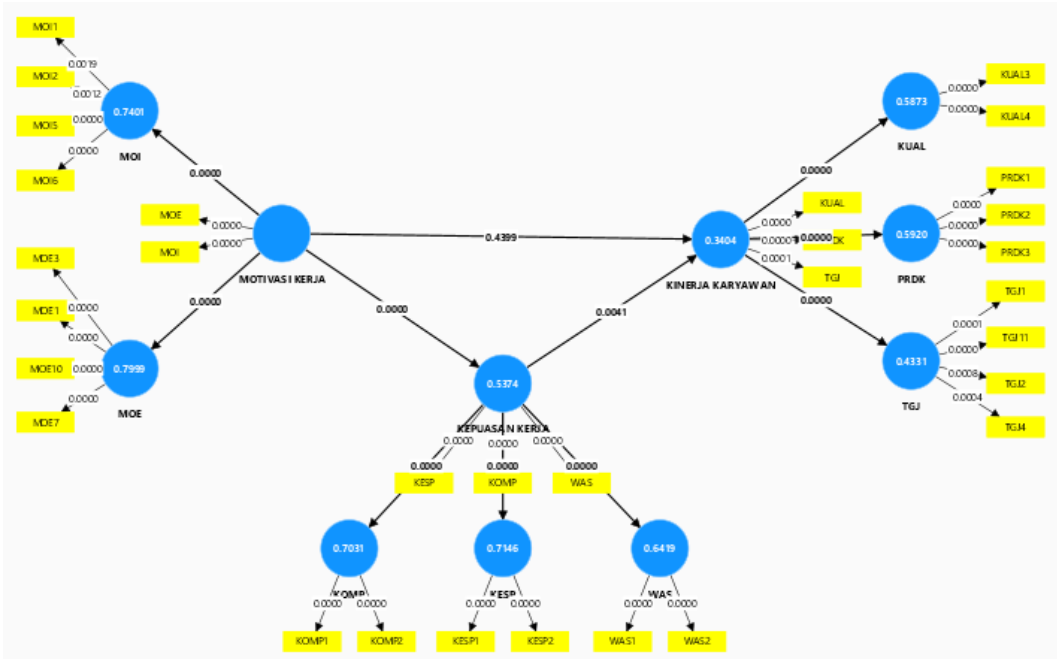
| | KEPUASAN | KINERJA | MOTIVASI |
|-------------------------|----------|---------|----------|
| MOTIVASI KERJA | 1.2289 | 0.0002 | |
| KEPUASAN KERJA | | 0.2756 | |
| KINERJA KARYAWAN | | | |

Sumber: Data diolah, 2024

Adapun penjelasan dari pengujian *F-Square* antara variabel independent dan variabel dependen adalah, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.0002 dianggap lemah. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 1,2289 dianggap kuat. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,2756 dianggap moderat.

Path Coefficient

Penerimaan hipotesis ditentukan berdasarkan nilai t-tabel pada uji one-tailed test. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai probabilitas dan t-statistik. Nilai probabilitas (p-value) untuk pengujian hipotesis dengan tingkat signifikansi 5% harus $\leq 0,05$. Sementara itu, nilai t-tabel untuk tingkat signifikansi 5% adalah 1,96. Oleh karena itu, kriteria penerimaan hipotesis adalah jika t-statistik \geq t-tabel (Ghozali dan Latan, 2018).



Gambar 2 Diagram Path Analysis Model

Sumber: Pengolahan data dengan SmartPLS 4, 2024

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode bootstrapping. Uji signifikansi koefisien jalur one-tailed ditentukan dengan membandingkan nilai t-statistik dengan t-tabel pada tingkat signifikansi 1,645. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Olah Data Hipotesis Penelitian

| | Path Coef | T Statistics | P Values | Hipotesis |
|------------------------|-----------|--------------|----------|-----------------|
| Direct Effect | | | | |
| X -> Y | 0.018 | 0.072 | 0.4713 | H1 Ditolak |
| X -> Z | 0.743 | 8.066 | 0.0002 | H2 Diterima |
| Z -> Y | 0.612 | 2.752 | 0.0030 | H3 Diterima |
| Indirect Effect | | | | |
| X -> Z -> Y | 0.454 | 2.574 | 0.005 | H4 Full Mediasi |

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.13 didapatkan hasil dari *output path coefficients*. Hubungan antara variabel pada tabel dapat dikatakan signifikan jika nilai *P-values* < 0.05, dan tidak signifikan jika nilai *P-values* > 0.05. Hasil pengujian H1, jalur motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai p values 0,4713 > 0,05, maka disimpulkan **H1 ditolak** karena motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil distribusi kategori, motivasi kerja memiliki nilai yang tinggi tetapi pada efeknya terhadap kinerja karyawan mungkin tidak secara langsung dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siahaan, Tarumingkeng, dan Assa (2023), motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian H2, jalur motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai p values 0,0002 < 0,05, maka dapat disimpulkan **H2 diterima**. Berdasarkan hasil distribusi kategori, motivasi kerja memiliki nilai yang tinggi pada efeknya terhadap kepuasan kerja. Sehingga,

kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dikarenakan kepuasan kerja dapat tercapai apabila karyawan merasa bahwa usaha atau kerja keras karyawan dihargai oleh perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Putu Dewi (2021), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Hasil pengujian H3, jalur kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai p values $0.003 < 0.05$, maka dapat disimpulkan **H3 diterima**. Berdasarkan hasil distribusi kategori, kepuasan kerja memiliki nilai yang tinggi pada efeknya terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak aspek-aspek yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki kepuasan kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Endra (2021), bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif signifikan

Hasil pengujian H4, jalur motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja diperoleh nilai p values $0,005 < 0,05$, dengan hasil estimasi koefisien jalur pengaruh tidak langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 0.454. Maka dapat disimpulkan **H4 diterima**. Berdasarkan hasil distribusi kategori, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai yang tinggi pada efeknya terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam hal ini bertindak sebagai jembatan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Saat motivasi kerja karyawan menduduki posisi tinggi, maka faktor-faktor terciptanya kepuasan karyawan akan membuat karyawan merasa lebih puas dengan apa yang telah diterima. Sehingga kepuasan yang dirasakan oleh karyawan kemudian dapat berbanding lurus dengan komitmen, dedikasi, dan loyalitas karyawan yang membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan efisien. Hal ini didukung dengan adanya penelitian terdahulu oleh Siahaan (2023), bahwa kepuasan kerja, memediasi secara penuh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang melibatkan 40 karyawan tetap *grade* 1 operasional PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang untuk pengujian hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan, yaitu:

1. Terdapat pengaruh **positif dan tidak signifikan** pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang.
2. Terdapat pengaruh **positif dan signifikan** pada motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang.
3. Terdapat pengaruh **positif dan signifikan** pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang.
4. Terdapat pengaruh **signifikan** antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja pada PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka peneliti memberikan beberapa saran terkait penelitian yang akan dilakukan selanjutnya sebagai bahan pertimbangan dan terkait kepentingan perusahaan sebagai bahan pertimbangan PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Berdasarkan rekapitulasi respons dari responden terkait variabel motivasi kerja, pada indikator kebijakan gaji, prosedur perusahaan dan mempertahankan karyawan memiliki nilai

dibawah rata-rata. Maka, saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu pihak perusahaan lebih dapat memaksimalkan kekuatan yang dimiliki perusahaan seperti memaksimalkan indikator jaminan kerja. Sehingga perusahaan bisa lebih memberikan jaminan kerja yang aman melalui berbagai cara seperti penerapan kebijakan yang transparan dan adil. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat kontrak kerja yang jelas, membuat program perlindungan pada karyawan seperti asuransi kesehatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2. Berdasarkan rekapitulasi respons dari responden terkait variabel kepuasan kerja, pada indikator peluang karir karyawan memiliki nilai yang dibawah rata-rata. Maka, saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu pihak perusahaan lebih menerapkan program pengembangan karir yang transparan dan beracuan pada kinerja. Perusahaan juga dapat merancang dan mensosialisasikan jalur karir yang jelas pada karyawan sehingga karyawan mengerti apa yang diperlukan untuk memanfaatkan kesempatan karirnya. Selain itu, perusahaan juga perlu melakukan evaluasi yang objektif sehingga dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap peluang karir yang ada.
3. Berdasarkan rekapitulasi respons dari responden terkait variabel kinerja karyawan, pada indikator efisiensi kerja, produktivitas kerja, dan kebutuhan pelanggan memiliki nilai di bawah rata-rata. Maka, saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu pihak perusahaan lebih fokus untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan memastikan fasilitas mendukung sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif. Selain itu, perusahaan juga dapat aktif memaksimalkan kekuatan yang ada pada indikator keterampilan dengan membuat kegiatan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
4. Limitation dalam penelitian ini adalah adanya kendala dalam penyebaran kuesioner kepada responden yang menyebabkan peneliti tidak dapat memberikan secara langsung kuesioner kepada responden. Hal ini disebabkan karena adanya jam kerja karyawan yang padat sehingga pihak supervisor personalia menyarankan untuk menyerahkan kuesioner kepada pihak supervisor personalia yang kemudian kuesioner akan dibagikan kepada karyawan keesokan harinya sebelum gerai beroperasi. Hal tersebut memungkinkan adanya ketidaksesuaian dalam pengisian kuesioner karena tidak adanya pengarahan langsung terkait cara pengisian kuesioner. Sehingga, menyebabkan beberapa pernyataan memiliki hasil yang tidak konsisten atau bias
5. Selain itu, kelemahan dalam penelitian ini yaitu peneliti membuat kuesioner dengan jumlah item pernyataan yang terlalu banyak sehingga menyebabkan berkurangnya kualitas respons dari responden. Terlalu banyaknya item pernyataan memungkinkan responden cenderung merasa lelah, bosan, dan kehilangan fokus dalam menjawab pernyataan yang dapat menyebabkan jawaban yang tidak konsisten. Hal ini berdampak pada validitas dan reliabilitas data yang didapat sehingga menyebabkan beberapa pernyataan tidak memenuhi nilai validitas dan reliabilitas.

Daftar Pustaka

- Abbas, Jawad, Noor un Nisa Khan, Salima Barkat Ali, and Kalpina Kumari. 2021. 'Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence International Journal Of Organizational Leadership. *International Journal of Organizational Leadership*. Vol. 10.
- Abdillah, W., Jogyanto (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI Yogyakarta
- Arifin, Samsul, and Didit Darmawan. 2022. 'Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan'. *Edunomika* 06 (01).

- Ariyanti, Nevi Chania Dwi. 2023. Pengaruh Motivation, Career Planning, dan Organizational Support Terhadap Job Performance Melalui Job Satisfaction Pada Industri Plastik Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis* 6 (2): 125–35. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i2.496>.
- Ćulibrk, Jelena, Milan Delić, Slavica Mitrović, and Dubravko Ćulibrk. 2018. 'Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement'. *Frontiers in Psychology* 9 (FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00132>.
- Dharma, Robby, Melia Yulianti, and Putri Nadia. 2022. 'Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening'. *Jurnal Ekobistek*, September, 441–47. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.465>.
- Eliyana, Anis, Syamsul Ma'arif, and Muzakki. 2019. 'Job Satisfaction and Organizational Commitment Effect in the Transformational Leadership towards Employee Performance'. *European Research on Management and Business Economics* 25 (3): 144–50. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>.
- Endeshaw, Berhanu. 2023. 'The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Link between Employees' Motivation and Job Performance'. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2158214/v1>.
- Ghozali, I. (2018). Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Ghozali I., Latan H,. 2012. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M*. Buku Dosen Undip. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Giroux, C.-R. 2017. 'The Motivation to Work, by F. Herzberg, B. Mausner and B.-C. Snyderman, John Wiley & Sons, New York, John Wiley & Sons, 1959.' *Relations Industrielles* 15 (2): 275. <https://doi.org/10.7202/1022040ar>.
- Gulo, Nitema, Novriady Hutaaruk, hardjanto Nusantor, Kata Kunci, Gaya Kepemimpinan, and Kinerja Karyawan. 2024. 'Jurnal Manajemen Retail Indonesia Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Gen Z'. *Jurnal Manajemen Retail Indonesia* 5 (1).
- Hamid, R.S, Anwar, M. (2019). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia
- Indrasari, Meithiana, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja, and Karyawan Indd. 2017. 'Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan'. www.indomediapustaka.com.
- Irwan Widya Sasongko, and Sarfilianti Anggiani. 2023. 'Analisis Pengaruh Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Dalam Memperlancar Tujuan Suatu Organisasi'. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)* 10 (22).
- Joseph F. Hair et al. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*
- Joseph F. Hair et al. (2014). *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research*. Journal European Business Review. DOI: 10.1108/EBR-10-2013-0128
- Julian Saputra, Akhmad, and Dewi Setiawati. 2023. 'Analisis Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Bank mega Syariah Tbk Cabang Banjarmasin)'. Vol. 16. Banjarmasin.

- Lusri, Lidia, and Hotlan Siagian. 2017. 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya'. *AGORA* 5 (1).
- Padmanabhan, Sindu. 2021. 'The Impact of Locus of Control on Workplace Stress and Job Satisfaction: A Pilot Study on Private-Sector Employees'. *Current Research in Behavioral Sciences* 2 (November). <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100026>.
- Putu Chandra Dewi, Ni, I Gusti Ayu Wimba, Program Studi Manajemen, and Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata. n.d. 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar Made Dian Putri Agustina (3) (1)(2)(3)'. Vol. 1.
- Rifai, Ahmad, and Evi Susanti. 2021. 'The Influence of Organizational Culture and Transformational Leadership Style on Employee Performance Supported by Employee Job Satisfaction.(Empirical Study on Permanent Employees and ContractsBPJS Health HeadOffice)'. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*. Vol. 4.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education
- Rosmaniah, Siti, Tjutju Yuniarsih, and Janah Sojanah. 2022. '46985-110700-1-PB'. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran 7* (Perilaku Kelompok dan Organisasi Studi Kasus di Unit Pelaksana Teknis Islamic Tutorial Center Universitas Pendidikan Indonesia).
- Safitri, Umi Laila, Bambang Widagdo, and Khusnul Rofida Novianti. 2022. 'The Influence of Work Motivation and Workload on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable'. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)* 2 (02): 120–28. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i02.21964>.
- Sari, Rindu, and Suwanto. 2022. 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah'. *Jurnal Manajemen Diversifikasi* 2 (4).
- Setiawan, Rio, Wahadi Siamto, and Whina Ratnawati. n.d. 'Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kanmo Retail Group Warehouse'. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 5 (9): 2023. <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>.
- Shaikh, Sumra Haleem, Haseeb Shaikh, and Sumair Shaikh. 2019. 'The Impact of Job Satisfaction and Job Dissatisfaction on Herzberg Theory: A Case Study of Meezan Bank Limited and National Bank Limited'. *International Journal of Business and Social Science* 10 (6). <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n6p16>.
- Shinta Maulina Dewi Siahaan, Rudy C. Tarumingkeng, and Adrie Frans Assa. 2023. 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT Intraco Penta Tbk'. *Jurnal Bina Manajemen* 12 (1).
- Silaen, Novia, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, and Anne Haerany. 2021. 'KINERJA KARYAWAN'.
- Sinaga, Sriyanti, Detiani Gea, Friscylia Anjelin, Karennina Simanjuntak, and Dhita Adriani Rangkuti. 2021. 'Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia'. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)* 10 (03).
- Siti Maliah Rosmaniah, Tjutju Yuniarsih, and Janah Sojanah. 2022. 'Perilaku Kelompok Dan Organisasi Studi Kasus Di Unit Pelaksana Teknis Islamic Tutorial Center Universitas Pendidikan Indonesia'. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran 7* (2).

- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*: Penerbit Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta Bandung
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta Bandung
- Suryani, Ni Kadek. n.d. 'Kepuasan Kerja: Pengaruhnya Dalam Organisasi (Tinjauan Teoritis dan Empiris)'. *Jurnal IMAGINE*. Vol. 2. Online. <https://jurnal.std-bali.ac.id/index.php/imagine>.
- Sustainable Report. 2022. 'Sambut Matahari Baru'.
2023. 'PT Matahari Department Store Tbk Stronger Steps Towards a Sustainable Future a PT Matahari Department Store Tbk'.
- Tewal, Bernhard, Adolfina, Merinda Pandowo, and Hendra Tawas. 2017. 'Perilaku Organisasi'.
- Tri Finta Syandi Syah Endra. 2021. 'Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta'. *Jurnal Among Makarti* 14 (02).
- Yudha Bramantyo, Rizki. 2019. 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi'.
- Zahira, Rifa Aulia, Agung Wahyu Handaru, and Christian Wiradendi Wolor. n.d. 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT Inspeksi X'. *Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan* 14 (2): 2023. <https://journal.ikopin.ac.id>.