

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. NOK PRECISION COMPONENT BATAM

Oleh

Ade¹, Hazriyanto², Daris Purba³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo, Batam

E-mail: ¹d2batam@gmail.com, ²hazriyanto@gmail.com, ³darispurba26@gmail.com

Article History:

Received: 24-02-2026

Revised: 65-03-2026

Accepted: 27-03-2026

Keywords:

Motivation, Job

Satisfaction,

Employee

Performance, PT. Nok

Precision Component

Batam

Abstract: This study aims to examine and analyze the effect of motivation on employee performance with job satisfaction as a mediating variable in the production department of PT. Nok Precision Component Batam. This research uses a quantitative approach with a causal explanatory design. The research population was all production employees, totaling 150 people. The sampling was conducted using a simple random sampling technique with a sample size of 54 respondents. Primary data collection was carried out through the distribution of Likert-scale questionnaires (1-5). The collected data were analyzed using the Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS) method through SmartPLS 3.0 software. The results of hypothesis testing prove that: (1) Motivation has a positive and significant effect on job satisfaction; (2) Motivation has no significant direct effect on employee performance; (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; and (4) Job satisfaction fully mediates the effect of motivation on employee performance. These findings conclude that providing motivation from the company does not automatically improve technical performance on the production floor if the motivation fails to create a sense of satisfaction within the employees first.

PENDAHULUAN

Dalam dunia industri manufaktur yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan kualitas capaian operasionalnya. Salah satu faktor determinan yang menentukan keberhasilan organisasi adalah tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM). Perusahaan dituntut tidak hanya mampu merekrut, tetapi juga harus mampu mengelola dan menstimulasi karyawannya agar dapat mencapai tujuan bersama secara efektif. Dalam konteks ini, motivasi kerja hadir sebagai daya dorong utama yang membuat karyawan bersedia mengerahkan upaya terbaiknya. Motivasi kerja yang dikelola dengan baik tidak hanya mendorong karyawan untuk berprestasi, tetapi juga berkontribusi secara fundamental terhadap pembentukan kepuasan kerja mereka.

PT. Nok Precision Component Batam, sebagai entitas perusahaan yang bergerak di sektor manufaktur komponen presisi dan berkedudukan di Kawasan Industri Batamindo, Kota Batam, sangat bergantung pada kinerja optimal dari setiap karyawannya. Proses produksi komponen presisi memiliki tingkat kerumitan dan standar *quality control* yang

sangat ketat. Dalam lingkungan kerja operasional yang dinamis, monoton, dan penuh tekanan target (*high-pressure*), karyawan sangat rentan mengalami kejenuhan. Oleh karena itu, tingkat motivasi karyawan, baik motivasi intrinsik terkait tanggung jawab kerja maupun motivasi ekstrinsik seperti fasilitas dan kompensasi, menjadi elemen krusial yang harus terus dijaga oleh pihak manajemen.

Meskipun motivasi merupakan langkah awal yang penting, dorongan tersebut harus bermuara pada keadaan psikologis yang positif, yakni kepuasan kerja. Kepuasan kerja bertindak sebagai katalisator atau jembatan psikologis yang sangat penting. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan merasa lebih puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja yang tinggi inilah yang kemudian mendorong terciptanya loyalitas, peningkatan semangat kerja, dan penurunan tingkat perputaran karyawan (*turnover*). Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat memicu ketidakpuasan yang secara langsung akan berdampak buruk terhadap penurunan presisi dan produktivitas kinerja perusahaan.

Dalam kerangka konseptual manajemen SDM, kinerja karyawan yang optimal sering kali tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh seberapa besar motivasi yang diberikan perusahaan, melainkan juga ditentukan oleh seberapa besar motivasi tersebut mampu menciptakan rasa puas di hati karyawan (efek mediasi). Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen PT. Nok Precision Component Batam untuk memahami dinamika hubungan struktural antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagai landasan empiris dalam merumuskan strategi pembinaan SDM yang tepat sasaran.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris dinamika struktural antarvariabel tersebut melalui penelitian yang berjudul: "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Nok Precision Component Batam".

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi melalui pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam?
4. Apakah kepuasan kerja mampu memediasi (menjadi variabel perantara) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam?

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam.

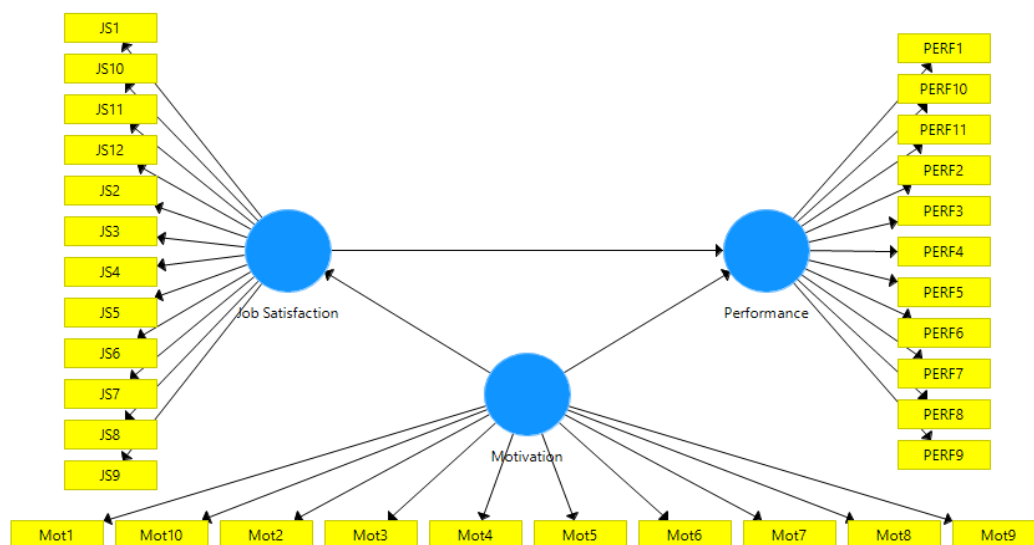
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti, baik dari segi pengembangan ilmu pengetahuan maupun dari segi terapan manajerial. Secara terperinci, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- 1) Pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia: Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan memberikan bukti empiris mengenai dinamika hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, khususnya pembuktian peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
- 2) Referensi Akademis: Penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan, pembandingan, atau pijakan awal bagi akademisi maupun peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, terutama pada konteks industri manufaktur yang memiliki ritme kerja terstruktur dan dinamis.

2. Manfaat Praktis

- 1) Bagi PT. Nok Precision Component Batam: Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dan rekomendasi strategis bagi pihak manajemen, khususnya departemen *Human Resource* (HR), dalam merancang kebijakan pemeliharaan pegawai. Dengan mengetahui sejauh mana motivasi dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja, perusahaan dapat menciptakan program insentif, lingkungan kerja, dan pola komunikasi yang lebih tepat sasaran guna mendorong produktivitas secara keseluruhan.
- 2) Bagi Pegawai: Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat mendorong terciptanya kebijakan perusahaan yang lebih berpihak pada kesejahteraan psikologis pegawai, sehingga tercipta lingkungan kerja yang memotivasi, memuaskan, dan mendukung pencapaian performa kerja yang optimal.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

KAJIAN TEORI

2.1. Teori Utama

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun dan dinaungi oleh dua disiplin ilmu utama dalam ranah ilmu manajemen, yakni Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai landasan tata kelola strategis, dan Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*) sebagai landasan analisis psikologis dan perilaku individu di tempat kerja. Kedua disiplin ilmu ini saling beririsan untuk menjelaskan bagaimana stimulasi manajerial (motivasi) dapat membentuk sikap (kepuasan kerja) yang pada akhirnya menghasilkan luaran perilaku (kinerja).

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan fondasi utama (*grand theory*) yang menaungi variabel-variabel operasional dalam penelitian ini. MSDM didefinisikan sebagai pendekatan strategis, terpadu, dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan, dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi (Armstrong & Taylor, 2020). Fokus utama MSDM modern tidak lagi sekadar memandang karyawan sebagai faktor produksi mekanistik (*personalia*), melainkan sebagai aset strategis (*human capital*) yang pencapaiannya berbanding lurus dengan keunggulan kompetitif perusahaan (Dessler, 2020).

Dalam konteks PT. Nok Precision Component Batam sebagai entitas manufaktur komponen presisi, implementasi MSDM yang efektif menjadi sangat esensial. Perusahaan dihadapkan pada tuntutan target produksi, efisiensi waktu, dan standar *quality control* (QC) yang ketat. Untuk mencapai target organisasional tersebut, fungsi MSDM—seperti perancangan sistem kompensasi, evaluasi kinerja, dan pemeliharaan hubungan industrial—berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung (Mathis et al., 2016). Praktik MSDM inilah yang menjadi kerangka sistemik dari ketersediaan fasilitas, kompensasi, dan aturan kedisiplinan yang memicu motivasi pegawai di lantai produksi.

2.1.2. Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*)

Jika MSDM berfokus pada sistem dan tata kelola organisasional, maka Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior* / OB) berfokus pada dinamika manusianya. Perilaku Organisasi adalah bidang studi yang menginvestigasi dampak yang ditimbulkan oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, dengan tujuan menerapkan pengetahuan tersebut demi peningkatan efektivitas organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Konstruksi model dalam penelitian ini (Motivasi → Kepuasan Kerja → Kinerja) merupakan cerminan langsung dari model dasar Perilaku Organisasi. Colquitt, LePine, dan Wesson (2019) menjelaskan bahwa luaran utama (*primary outcomes*) yang diharapkan oleh setiap organisasi adalah Kinerja (*Job Performance*) dan Komitmen (*Organizational Commitment*). Luaran ini tidak terjadi dalam ruang hampa, melainkan dibentuk oleh mekanisme individual (*individual mechanisms*) seperti Motivasi dan Kepuasan Kerja.

1. Motivasi bertindak sebagai dorongan psikologis yang menentukan arah, intensitas, dan persistensi upaya karyawan.
2. Kepuasan Kerja bertindak sebagai sikap (*attitude*) atau respons afektif karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan perspektif OB, sikap (kepuasan) akan selalu menjembatani nilai-nilai lingkungan kerja (motivasi) menuju tindakan nyata (kinerja).

2.1.3. *Middle-Range Theory* (Teori Penunjang)

Untuk menjembatani teori besar (MSDM dan OB) ke tingkat operasional penelitian, digunakan dua teori penunjang (*middle-range theory*) yang menjelaskan secara spesifik interaksi antarvariabel:

2.1.3.1. Teori Dua Faktor Herzberg (*Two-Factor Theory*)

Teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg ini secara gamblang menjelaskan keterkaitan antara motivasi dan kepuasan kerja. Herzberg membagi faktor di tempat kerja menjadi dua kategori: *Hygiene Factors* (faktor pemeliharaan/ekstrinsik) dan *Motivators* (faktor pendorong/intrinsik) (Robbins & Judge, 2019).

1. *Hygiene factors* mencakup gaji, kondisi fisik kerja, kebijakan perusahaan, dan jaminan keamanan (yang dalam penelitian ini diukur melalui indikator THR, jatah cuti, uang makan, dan asuransi). Keberadaan faktor ini tidak serta merta menciptakan kepuasan tingkat tinggi, namun ketiadaannya akan menimbulkan ketidakpuasan yang parah.
2. *Motivators* mencakup pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang (yang dalam kuesioner diukur melalui indikator promosi jabatan, apresiasi gagasan, dan kesempatan inovasi). Faktor inilah yang secara substansial memacu tingkat kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan memotivasi karyawan operasional untuk memberikan kinerja yang jauh melampaui standar minimal.

2.1.3.1. Teori Harapan Vroom (*Expectancy Theory*)

Untuk menjelaskan transisi dari kepuasan menuju kinerja, penelitian ini berpijak pada Teori Harapan dari Victor Vroom. Teori ini menyatakan bahwa kekuatan kecenderungan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil yang pasti, dan pada daya tarik hasil tersebut bagi individu (Luthans, 2011). Di lingkungan manufaktur presisi, karyawan akan menunjukkan kinerja yang tinggi jika mereka meyakini bahwa upaya keras mereka (Motivasi) akan berujung pada penilaian kerja yang adil dan imbalan yang memuaskan harapan personal mereka (Kepuasan Kerja).

2.2. Deskripsi Konseptual dan Indikator Variabel

Pengembangan indikator dalam penelitian ini diturunkan dari *Grand Theory* Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Perilaku Organisasi, yang kemudian diselaraskan dengan kondisi empiris di PT. Nok Precision Component Batam. Berikut adalah deskripsi konseptual dan rujukan indikator untuk masing-masing variabel:

2.2.1. Motivasi Kerja (Variabel Independen / X)

2.2.1.1. Deskripsi Konseptual

Dalam perspektif MSDM, motivasi didefinisikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016). Berpijak pada teori penunjang *Teori Dua Faktor Herzberg (Two-Factor Theory)*, motivasi dibentuk oleh faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) yang mencegah ketidakpuasan, dan faktor pendorong (*motivators*) yang memacu prestasi (Sutrisno, 2019). Di lingkungan pabrik manufaktur, manajemen harus memenuhi kedua elemen ini untuk memastikan kelancaran operasional.

2.2.1.2. Indikator Variabel

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini dirumuskan ke dalam 10 butir pernyataan kuesioner, yang mencerminkan pemenuhan hak normatif (*hygiene*) hingga aktualisasi diri (*motivators*):

1. Pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) oleh perusahaan.
2. Pemberian hak cuti sesuai dengan jatah yang telah ditentukan.
3. Pemberian tunjangan uang makan bagi setiap karyawan.
4. Ketersediaan asuransi keamanan dari perusahaan.
5. Ketersediaan fasilitas pendukung fisik seperti tempat parkir yang luas dan aman.
6. Ketersediaan bantuan dan dukungan penyelesaian masalah dari rekan kerja.
7. Pemberian penghargaan atau bonus tambahan bagi karyawan berprestasi.
8. Pemberian kesempatan promosi jabatan yang adil sesuai persyaratan.
9. Pemberian ruang untuk melakukan kreativitas atau inovasi dalam bekerja.
10. Pemberian kesempatan untuk menyampaikan gagasan dalam rapat perusahaan.

2.2.2. Kepuasan Kerja (Variabel Mediasi / Z)

2.2.2.1. Deskripsi Konseptual

Berdasarkan kajian Perilaku Organisasi, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang ditunjukkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan, 2016). Kepuasan kerja bertindak sebagai variabel mediasi karena kondisi psikologis ini merupakan respons afektif karyawan terhadap stimulus motivasi yang diberikan perusahaan. Menurut Afandi (2018), kepuasan terbentuk ketika terdapat kesesuaian antara harapan individu dengan kenyataan imbalan (finansial maupun sosial) yang diterima di tempat kerja.

2.2.2.2. Indikator Variabel

Konsep kepuasan kerja dioperasionalkan menjadi 12 indikator pengukuran, yang menyoroti aspek lingkungan sosial, dukungan atasan, hingga kesesuaian kompensasi:

1. Kepuasan terhadap dukungan yang diberikan oleh teman kerja.
2. Kepuasan terhadap keadaan lingkungan perusahaan dan interaksi sosial.
3. Perolehan dukungan dari pemimpin untuk meningkatkan pencapaian kerja.
4. Pembagian pekerjaan yang dirasa adil.
5. Kesesuaian hasil kerja dengan target yang ditetapkan secara mandiri.
6. Perolehan dukungan perusahaan untuk peningkatan personalitas.
7. Perolehan pengakuan dan rasa puas selama bekerja.
8. Ketersediaan kemudahan fasilitas untuk membantu penyelesaian tugas.
9. Kesesuaian penempatan kerja dengan bidang keahlian (meminimalisir salah penempatan).
10. Kecukupan ganjaran uang untuk memenuhi keperluan harian.
11. Kesesuaian kriteria perusahaan dengan keinginan karyawan.
12. Kepemilikan komitmen personal terhadap pekerjaan.

2.2.3. Kinerja Karyawan (Variabel Dependen / Y)

2.2.3.1. Deskripsi Konseptual

Dalam kerangka MSDM, kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja merupakan luaran perilaku (*behavioral outcome*) dari proses mediasi. Merujuk pada *Teori Harapan Vroom (Expectancy Theory)*, karyawan manufaktur PT. Nok Precision Component Batam akan menunjukkan kinerja tinggi (presisi dan produktif) apabila mereka merasa termotivasi dan puas terhadap imbalan yang disediakan oleh sistem organisasional perusahaan.

2.2.3.2. Indikator Variabel

Variabel kinerja diukur melalui 11 indikator operasional, yang merepresentasikan kompetensi teknis, kepatuhan, dan pencapaian target:

1. Kesesuaian pencapaian kerja dengan standar/ketetapan perusahaan.
2. Kepemilikan kemahiran teknis dalam bekerja.
3. Kesesuaian kualitas pencapaian kerja dengan kebijakan mutu perusahaan.
4. Ketekunan pada bidang kerja yang sesuai dengan keahlian.
5. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan.
6. Kemampuan adaptasi terhadap berbagai perubahan yang berlaku.
7. Kemampuan menyelesaikan berbagai tugas dengan baik.
8. Kesesuaian perilaku dengan ketentuan kebijakan perusahaan.
9. Kepemilikan keupayaan (kapasitas) dalam bidang pekerjaan.
10. Kepatuhan bekerja sesuai dengan arah kebijakan perusahaan.
11. Pemanfaatan dukungan kerja yang diperoleh dari pihak perusahaan.

2.3. Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dibangun berdasarkan telaah teoretis dan dukungan temuan empiris dari berbagai penelitian terdahulu. Terdapat empat rumusan hipotesis yang akan diuji untuk melihat alur hubungan langsung maupun tidak langsung (mediasi) antarvariabel.

2.3.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Secara konseptual, pemenuhan faktor-faktor motivasi, baik yang bersifat *hygiene* (seperti THR, tunjangan, dan kondisi lingkungan kerja) maupun *motivators* (seperti kesempatan promosi dan pengakuan), akan bermuara pada terciptanya kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa perusahaan memberikan insentif yang memadai dan fasilitas yang mendukung kelancaran kerjanya, akan muncul respons afektif yang positif terhadap pekerjaannya. Dalam konteks PT. Nok Precision Component Batam, karyawan yang difasilitasi dengan baik cenderung memiliki komitmen dan rasa puas yang tinggi.

Secara empiris, keterkaitan kausal ini didukung secara konsisten oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2023) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Temuan serupa juga dikonfirmasi oleh studi Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017), Laila Zaeniah Afifah (2020), serta Nadia Yulinda Ekaputri (2019), yang secara serentak membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja

karyawan. Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, maka dirumuskan hipotesis pertama:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Nok Precision Component Batam.

2.3.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Merujuk pada *Teori Harapan Vroom*, individu akan termotivasi untuk mengerahkan upaya maksimal apabila mereka meyakini bahwa upaya tersebut akan membawa hasil yang diinginkan. Dalam lingkungan industri manufaktur yang padat dan memiliki tekanan target, motivasi berperan sebagai bahan bakar pendorong. Karyawan yang diberikan ruang untuk berinovasi dan dijamin kesejahteraannya akan memiliki daya dorong yang lebih kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas operasional sesuai dengan standar *quality control* perusahaan.

Hubungan positif antara motivasi dan kinerja ini telah divalidasi oleh banyak peneliti. Studi dari Izza Nur Hidayati (2023) menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal senada juga ditemukan dalam penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017), Nadia Yulinda Ekaputri (2019), serta Laila Zaeniah Afifah (2020), yang seluruhnya menegaskan bahwa dorongan motivasi yang tepat akan secara langsung meningkatkan output kinerja individu di tempat kerja. Oleh karena itu, rumusan hipotesis kedua adalah:

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Nok Precision Component Batam.

2.3.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Sikap karyawan terhadap pekerjaannya sangat menentukan bagaimana mereka berperilaku di lantai produksi. Karyawan yang merasa puas dengan rekan kerjanya, pimpinannya, serta beban tugasnya, cenderung lebih produktif, taat pada prosedur standar operasi (SOP), dan memiliki tingkat kesalahan (*error rate*) yang lebih rendah. Sebaliknya, ketidakpuasan sering kali menjadi akar dari kemangkiran dan penurunan presisi kerja.

Argumen ini didukung secara kuat oleh literatur empiris terdahulu. Penelitian Izza Nur Hidayati (2023) membuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan berhubungan positif dengan kinerja karyawan. Fakta ini juga selaras dengan temuan Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) serta Susanto (2024), yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan. Berdasarkan analisis tersebut, maka dirumuskan hipotesis ketiga:

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Nok Precision Component Batam.

2.3.4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (Peran Mediasi)

Dalam dinamika *Organizational Behavior*, kinerja karyawan tidak hanya dipicu oleh rangsangan langsung berupa motivasi fisik atau finansial, tetapi harus melalui mekanisme internalisasi psikologis. Artinya, stimulus motivasi yang diberikan oleh manajemen PT. Nok Precision Component Batam baru akan bertransformasi menjadi kinerja presisi yang tinggi apabila motivasi tersebut berhasil menciptakan kepuasan kerja di dalam diri karyawan

terlebih dahulu. Kepuasan kerja hadir sebagai variabel antara (*intervening*) yang menyalurkan efek positif motivasi menjadi tindakan kerja yang produktif.

Secara statistik, efek mediasi ini telah terbukti signifikan dalam berbagai studi sebelumnya. Penelitian Godi Prakasa (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator motivasi terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian dari Nadia Yulinda Ekaputri (2019) dan Izza Nur Hidayati (2023), yang mengonfirmasi bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Temuan serupa juga diperkuat oleh analisis SEM dari Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017). Dengan demikian, rumusan hipotesis keempat adalah:

H4: Kepuasan Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Nok Precision Component Batam.

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori kausal (*causal explanatory research*). Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Desain eksplanatori kausal dipilih karena penelitian ini secara spesifik bertujuan untuk membuktikan dan menjelaskan hubungan sebab-akibat, baik secara langsung maupun tidak langsung (mediasi), antara variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Nok Precision Component Batam, sebuah perusahaan manufaktur yang berlokasi di Kawasan Industri Batamindo, Kota Batam. Waktu pelaksanaan penelitian, mulai dari tahap observasi awal, penyebaran kuesioner, hingga tahap pengolahan data, dijadwalkan berlangsung selama tiga bulan, yakni dari bulan Juli hingga September 2025.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian produksi PT. Nok Precision Component Batam yang berjumlah 150 orang.

3.3.2. Sampel dan Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*, di mana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan

strata (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang ditetapkan dan digunakan sebagai responden adalah sebanyak 54 orang.

Penggunaan sampel sebanyak 54 responden ini telah memenuhi kelayakan metodologi. Merujuk pada ketentuan Roscoe dalam Sugiyono (2019), ukuran sampel yang memadai untuk penelitian kausal adalah antara 30 sampai dengan 500 responden. Lebih lanjut, penggunaan perangkat lunak SmartPLS 3.0 dalam penelitian ini sangat mendukung ukuran sampel tersebut, mengingat salah satu keunggulan utama dari metode *Partial Least Square* (PLS) adalah ketangguhannya (*robustness*) dalam menghasilkan estimasi model yang stabil meskipun menggunakan jumlah sampel yang relatif kecil, yakni minimal 30 hingga 50 observasi (Ghozali, 2021; Hair et al., 2021).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup secara langsung kepada responden. Instrumen diukur menggunakan Skala Likert dengan rentang skor 1 sampai dengan 5. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019). Pembobotan nilainya adalah: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral/Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

3.5. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan statistik inferensial melalui pendekatan *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. PLS adalah metode analisis *variance-based* yang sangat andal untuk menguji model prediktif dan model mediasi yang kompleks tanpa menuntut asumsi distribusi normal secara ketat (Ghozali, 2021).

3.5.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi *outer model* dilakukan untuk menilai kelayakan instrumen melalui uji validitas dan reliabilitas:

1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*): Indikator dinyatakan valid jika memiliki nilai *Loading Factor* > 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,50 (Hair et al., 2021).
2. Uji Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*): Instrumen dinyatakan andal, konsisten, dan bebas dari kesalahan acak apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 dan *Composite Reliability* > 0,70 (Ghozali, 2021).

3.5.2. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi *inner model* dilakukan untuk menilai keakuratan model struktural yang dibangun, yang diukur melalui:

1. Koefisien Determinasi (*R-Square*): Mengukur seberapa besar persentase varians variabel endogen (Kepuasan dan Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel eksogen (Motivasi). Nilai 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing mendeskripsikan model yang kuat, moderat, dan lemah (Hair et al., 2021).
2. Koefisien Jalur (*Path Coefficients*): Digunakan untuk melihat arah (positif/negatif) dan besaran kekuatan pengaruh antarvariabel.

3.5.3. Pengujian Hipotesis dan Efek Mediasi (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur *Bootstrapping* (penggandaan sampel secara acak) di SmartPLS. Hipotesis diterima jika nilai *T-statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05 pada tingkat signifikansi 5% (Ghozali, 2021).

Khusus untuk pengujian hipotesis mediasi (H4), penelitian ini mengadopsi prosedur pengujian efek tidak langsung (*specific indirect effect*) dari Hair et al. (2021). Kriteria jenis mediasi ditentukan sebagai berikut:

1. Mediasi Penuh (*Full Mediation*): Terjadi apabila jalur tidak langsung (Motivasi → Kepuasan → Kinerja) terbukti signifikan, sementara jalur langsung (Motivasi → Kinerja) terbukti tidak signifikan. Hal ini berarti mediator sepenuhnya menyerap pengaruh variabel independen.
2. Mediasi Parsial (*Partial Mediation*): Terjadi apabila baik jalur tidak langsung maupun jalur langsung sama-sama terbukti signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai profil demografis responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang dikumpulkan melalui kuesioner meliputi jenis kelamin dan tingkat pendidikan dari 54 orang karyawan bagian produksi di PT. Nok Precision Component Batam.

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan untuk mengetahui proporsi perbandingan antara jumlah karyawan laki-laki dan perempuan di bagian produksi. Distribusi jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	36	66,7
Perempuan	18	33,3
Total	54	100,0

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa dari total 54 responden, mayoritas karyawan bagian produksi di PT. Nok Precision Component Batam adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 36 orang atau 66,7%. Sementara itu, karyawan perempuan berjumlah 18 orang atau 33,3%. Tingginya dominasi pekerja laki-laki ini merupakan hal yang wajar dan mencerminkan karakteristik operasional di industri manufaktur komponen presisi, di mana beban kerja di rantai produksi sering kali menuntut ketahanan fisik, mobilitas, dan pengoperasian mesin industri yang cukup berat.

4.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan ditujukan untuk melihat latar belakang akademik para karyawan produksi, yang sering kali berkorelasi dengan pemahaman mereka

terhadap standar operasional (*SOP*) serta tingkat kompensasi yang diterima. Distribusi tingkat pendidikan responden disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMP	39	72,2
SMU	5	9,3
Diploma	9	16,7
S1 Sarjana	1	1,9
Total	54	100,0

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat bahwa profil pendidikan responden didominasi oleh lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yakni sebanyak 39 orang atau sebesar 72,2%. Urutan selanjutnya adalah lulusan Diploma sebanyak 9 orang (16,7%), lulusan SMU/Sederajat sebanyak 5 orang (9,3%), dan lulusan S1 Sarjana sebanyak 1 orang (1,9%).

Tingginya persentase lulusan tingkat dasar menengah (SMP) ini memberikan indikasi bahwa mayoritas karyawan dalam populasi sampel ini merupakan pekerja di level *operator* dasar pada lini produksi/perakitan yang lebih mengandalkan keahlian teknis (*technical skill*) berulang dibandingkan dengan keahlian manajerial. Data ini juga akan menjadi catatan penting dalam analisis lebih lanjut, mengingat tingkat pendidikan yang seragam (didominasi jenjang tertentu) dapat memengaruhi pola persepsi karyawan terhadap dimensi motivasi dan kepuasan kerja yang diberikan oleh manajemen PT. Nok Precision Component Batam.

4.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pegawai

Karakteristik berdasarkan status kepegawaian disajikan untuk melihat komposisi antara karyawan dengan status tetap dan karyawan dengan status tidak tetap (kontrak) di lantai produksi. Status kepegawaian ini merupakan faktor demografis yang penting karena sering kali berkaitan erat dengan jaminan keamanan kerja (*job security*) yang dapat memengaruhi tingkat motivasi dan kepuasan karyawan. Distribusi status pegawai disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Tetap	36	66,7
Tidak Tetap (Kontrak)	18	33,3
Total	54	100,0

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berstatus sebagai pegawai tetap, yakni sebanyak 36 orang atau mencapai 66,7%. Sementara itu, responden dengan status pegawai tidak tetap atau kontrak berjumlah 18 orang atau sebesar 33,3%.

Dominasi pegawai berstatus tetap ini menunjukkan bahwa PT. Nok Precision Component Batam sangat mengandalkan tenaga kerja inti yang sudah memiliki masa pengabdian untuk menjaga stabilitas dan kualitas produksi komponen presisi. Dalam konteks penelitian ini, tingginya persentase pegawai tetap menjadi indikasi yang baik, karena kelompok pegawai ini diasumsikan telah merasakan secara utuh berbagai fasilitas pemeliharaan perusahaan (seperti tunjangan, asuransi, dan THR) serta memiliki pandangan yang lebih komprehensif terkait efektivitas gaya motivasi manajemen terhadap kepuasan dan kinerja mereka sehari-hari.

4.2. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran (kuesioner) yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis ini sangat penting sebelum melangkah ke pengujian hipotesis struktural (*inner model*). Evaluasi tahap awal berfokus pada pengujian validitas konvergen.

4.2.1. Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing indikator pengukuran (butir pernyataan) berkorelasi positif dan merepresentasikan variabel latennya. Kriteria pengukuran validitas konvergen dalam pendekatan SEM-PLS didasarkan pada nilai *Outer Loading* (faktor muatan). Sebuah indikator dinyatakan valid dan layak dipertahankan dalam model apabila memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 (> 0,70).

Pada proses estimasi awal menggunakan model dasar, instrumen disebar ke dalam 33 indikator yang terdiri atas: 10 indikator Motivasi (Mot1-Mot10), 12 indikator Kepuasan Kerja (JS1-JS12), dan 11 indikator Kinerja (PERF1-PERF11). Namun, setelah dilakukan kalkulasi algoritma PLS, ditemukan beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah ambang batas 0,70 sehingga harus dieliminasi (dibuang) dari model untuk menjaga kualitas alat ukur.

Indikator-indikator yang dieliminasi meliputi:

1. Variabel Motivasi: Indikator Mot8 dihapus.
2. Variabel Kepuasan Kerja: Indikator JS1, JS3, JS9, JS10, dan JS12 dihapus.
3. Variabel Kinerja: Indikator PERF1, PERF2, PERF5, PERF6, dan PERF7 dihapus.

Setelah indikator-indikator yang tidak memenuhi syarat tersebut dibuang, dilakukan kalkulasi ulang (re-estimasi) pada model struktural. Hasil perhitungan *loading factor* pada model akhir yang telah disesuaikan disajikan pada Tabel 4.4 berikut:

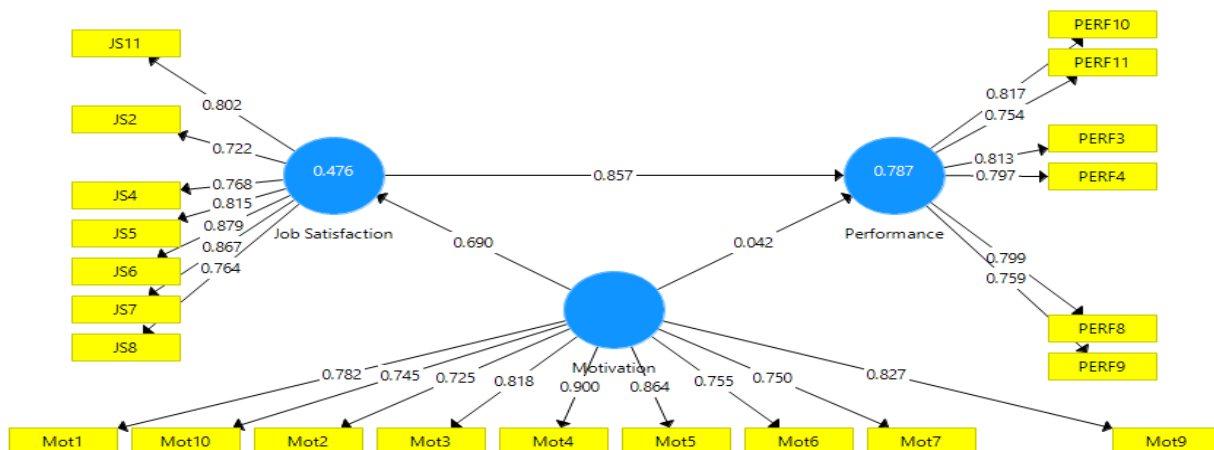
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Loading Factor*) Model Akhir

Variabel Laten	Indikator	Nilai Loading Factor	Ambang Batas	Keterangan
Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	JS2	0,722	0,70	Valid
	JS4	0,768	0,70	Valid

	JS5	0,815	0,70	Valid
	JS6	0,879	0,70	Valid
	JS7	0,867	0,70	Valid
	JS8	0,764	0,70	Valid
	JS11	0,802	0,70	Valid
Motivasi (<i>Motivation</i>)	Mot1	0,782	0,70	Valid
	Mot2	0,725	0,70	Valid
	Mot3	0,818	0,70	Valid
	Mot4	0,900	0,70	Valid
	Mot5	0,864	0,70	Valid
	Mot6	0,755	0,70	Valid
	Mot7	0,750	0,70	Valid
	Mot9	0,827	0,70	Valid
	Mot10	0,745	0,70	Valid
Kinerja (<i>Performance</i>)	PERF3	0,813	0,70	Valid
	PERF4	0,797	0,70	Valid
	PERF8	0,799	0,70	Valid
	PERF9	0,759	0,70	Valid
	PERF10	0,817	0,70	Valid
	PERF11	0,754	0,70	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SmartPLS 3.0 (2025)

Tabel 4.4 secara visual menunjukkan bahwa seluruh indikator yang tersisa pada tahapan re-estimasi telah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Nilai terendah berada pada indikator JS2 (0,722) dan nilai tertinggi dicapai oleh indikator Mot4 (0,900). Hal ini mengonfirmasi bahwa indikator-indikator akhir yang menyusun variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja telah memenuhi syarat validitas konvergen secara memadai dan dinilai sangat layak untuk mengukur konstruksya masing-masing.



Gambar 2. Algorithm

4.2.2. Uji Validitas Konvergen (*Average Variance Extracted* / AVE)

Selain mengevaluasi nilai *loading factor* pada masing-masing indikator, tingkat validitas konvergen juga harus dievaluasi dengan melihat besaran nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE menggambarkan seberapa besar varians atau keragaman indikator yang dapat dikandung oleh variabel latennya. Sebuah konstruk dinyatakan memiliki tingkat validitas konvergen yang baik apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50 (> 0,50).

Hasil pengujian nilai AVE beserta nilai reliabilitas konstruk disajikan secara ringkas pada Tabel 4.5 di bawah ini:

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE) dan Reliabilitas Konstruk

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	0,908	0,927	0,647	Valid & Reliabel
Motivasi (<i>Motivation</i>)	0,928	0,940	0,637	Valid & Reliabel
Kinerja (<i>Performance</i>)	0,880	0,909	0,625	Valid & Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah dengan SmartPLS 3.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, nilai AVE untuk variabel Kepuasan Kerja (0,647), Motivasi (0,637), dan Kinerja (0,625) seluruhnya telah berada di atas ambang batas 0,50. Hasil ini mempertegas bahwa setiap variabel laten dalam model ini telah valid dan mampu merepresentasikan lebih dari setengah varians dari indikator-indikator penyusunnya.

4.2.3. Uji Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

Setelah instrumen dipastikan keabsahannya (valid), tahapan selanjutnya pada *outer model* adalah menguji keandalan atau konsistensi instrumen tersebut (reliabilitas). Uji reliabilitas pada PLS dievaluasi menggunakan dua kriteria pengujian, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu instrumen pengukuran dinyatakan andal, konsisten, dan terbebas dari kesalahan acak (*random error*) apabila nilai *Cronbach's Alpha* maupun *Composite Reliability* berada di atas angka 0,70 (> 0,70).

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 4.5, diperoleh hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,908 dan *Composite Reliability* sebesar 0,927.
2. Motivasi, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,928 dan *Composite Reliability* sebesar 0,940.
3. Kinerja, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,880 dan *Composite Reliability* sebesar 0,909.

Keseluruhan variabel penelitian mencatatkan nilai pengujian yang jauh melampaui syarat minimum 0,70. Bahkan, nilai yang berada di kisaran 0,80 hingga 0,90 menunjukkan tingkat keandalan yang sangat memuaskan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kuesioner

yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini telah sangat reliabel, stabil, dan konsisten apabila digunakan untuk pengukuran berulang di masa mendatang.

4.3. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model pengukuran (*outer model*) dinyatakan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas, tahap analisis selanjutnya adalah melakukan evaluasi terhadap model struktural (*inner model*). Evaluasi ini bertujuan untuk memprediksi hubungan kausalitas antarvariabel laten (konstruk) yang telah dihipotesiskan. Tahap awal evaluasi ini dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (*Path Coefficients*).

4.3.1. Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Nilai *Path Coefficients* digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen, serta melihat arah hubungan tersebut (apakah bernilai positif atau negatif). Rentang nilai koefisien jalur berada pada angka -1 hingga +1. Semakin nilai tersebut mendekati +1, maka hubungan positif antarvariabel semakin kuat.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan algoritma PLS, nilai koefisien jalur untuk masing-masing hubungan variabel disajikan pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6. Hasil Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Hubungan Antar Variabel Laten	Nilai Path Coefficient (<i>Original Sample</i>)	Arah Hubungan	Kategori Kekuatan
Motivasi → Kepuasan Kerja	0,690	Positif	Kuat
Kepuasan Kerja → Kinerja	0,857	Positif	Sangat Kuat
Motivasi → Kinerja	0,042	Positif	Sangat Lemah

Sumber: Data Primer Diolah dengan SmartPLS 3.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, dapat diinterpretasikan arah dan besaran pengaruh langsung antarvariabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja: Jalur ini memiliki nilai koefisien sebesar 0,690 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan dorongan positif yang kuat terhadap Kepuasan Kerja. Artinya, semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja: Jalur ini memiliki nilai koefisien yang paling besar, yaitu 0,857 dan bernilai positif. Angka ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif yang sangat kuat dalam membentuk Kinerja. Semakin karyawan merasa puas, maka capaian kinerja operasional mereka di perusahaan akan meningkat secara drastis.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja (Pengaruh Langsung): Jalur ini mencatatkan nilai koefisien sebesar 0,042 (positif). Meskipun arahnya positif, besaran angka ini sangat kecil/lemah. Hal ini memberikan sinyal awal bahwa Motivasi secara langsung (*direct effect*) tidak memberikan dorongan yang berarti terhadap Kinerja karyawan,

melainkan kemungkinan besar harus melalui perantara variabel lain (dalam hal ini Kepuasan Kerja).

4.3.2. Koefisien Determinasi (R^2)

Evaluasi model struktural selanjutnya dilakukan dengan melihat nilai Koefisien Determinasi atau *R-Square* (R^2). Nilai *R-Square* berfungsi untuk mengukur seberapa besar persentase varians (keragaman) pada variabel dependen/endogen yang mampu dijelaskan secara simultan oleh variabel independen/eksogen di dalam model.

Menurut kriteria pengujian SEM-PLS (Ghozali, 2021), nilai *R-Square* sebesar 0,75 dikategorikan sebagai model yang kuat (baik); nilai 0,50 dikategorikan sebagai model yang moderat; dan nilai 0,25 dikategorikan sebagai model yang lemah.

Hasil perhitungan nilai *R-Square* dan *R-Square Adjusted* untuk model penelitian ini disajikan pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted	Kategori
Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	0,476	0,465	Moderat
Kinerja (<i>Performance</i>)	0,787	0,779	Kuat (Baik)

Sumber: Data Primer Diolah dengan SmartPLS 3.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, hasil pengujian *R-Square* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

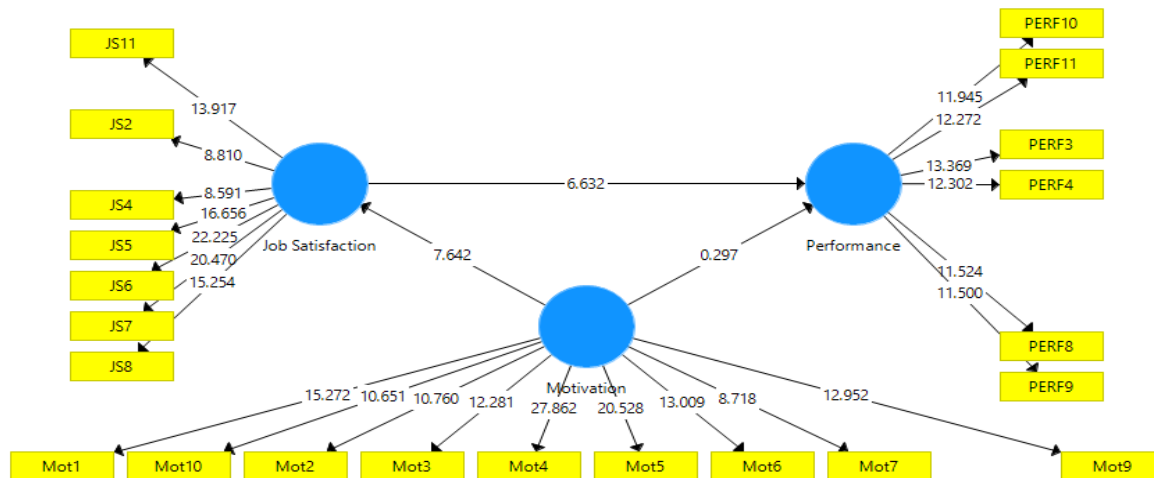
1. Model Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*): Variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,476. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebesar 47,6% variasi atau perubahan pada tingkat Kepuasan Kerja karyawan PT. Nok Precision Component Batam mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi. Sementara itu, sisanya sebesar 52,4% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain di luar model penelitian ini (seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi). Berdasarkan kriteria PLS, model ini masuk ke dalam kategori moderat.
2. Model Kinerja (*Performance*): Variabel Kinerja memperoleh nilai *R-Square* yang cukup tinggi, yaitu sebesar 0,787. Nilai ini mengindikasikan bahwa sebesar 78,7% variasi pada pencapaian Kinerja karyawan mampu dijelaskan secara bersama-sama (simultan) oleh variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja. Sisanya sebesar 21,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai yang mendekati 0,80 ini menunjukkan bahwa model struktural untuk variabel kinerja masuk ke dalam kategori kuat (baik), yang berarti prediktabilitas model ini sangat akurat dalam memotret fenomena kinerja karyawan di lantai produksi.

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh yang signifikan antarvariabel yang telah dirumuskan pada kerangka penelitian. Pengujian ini dilakukan menggunakan prosedur *Bootstrapping* pada aplikasi SmartPLS 3.0.

Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada dua indikator, yaitu:

1. Nilai *T-Statistics*: Hipotesis diterima jika nilai *T-Statistics* lebih besar dari nilai *T-Tabel* ($> 1,96$) pada tingkat signifikansi 5%.
2. Nilai *P-Values*: Hipotesis diterima jika nilai *P-Values* lebih kecil dari batas toleransi kesalahan ($< 0,05$).



Gambar 3. Bootstrapping

Berdasarkan hasil uji *Bootstrapping*, ringkasan pengujian hipotesis baik untuk pengaruh langsung (*direct effect*) maupun pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) disajikan pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Hipotesis (Path Coefficients & Specific Indirect Effects)

Hipotesis	Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	T-Statistics	P-Values	Keterangan	Hasil
H1	<i>Motivation</i> → <i>Job Satisfaction</i>	0,690	7,642	0,000	Signifikan	Diterima
H2	<i>Motivation</i> → <i>Performance</i>	0,042	0,297	0,767	Tidak Signifikan	Ditolak
H3	<i>Job Satisfaction</i> → <i>Performance</i>	0,857	6,632	0,000	Signifikan	Diterima
H4	<i>Motivation</i> → <i>Job Satisfaction</i> → <i>Performance</i>	0,591	6,414	0,000	Signifikan	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah dengan SmartPLS 3.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, maka penjabaran keputusan dari masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

4.4.1. Pengujian Hipotesis 1 (H1): Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, jalur pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja memperoleh nilai *Original Sample* sebesar 0,690 dengan nilai *T-Statistics* sebesar 7,642 dan *P-Values* sebesar 0,000. Karena nilai *T-Statistics* > 1,96 ($7,642 > 1,96$) dan nilai *P-Values* < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H1 Diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bagian produksi di PT. Nok Precision Component Batam.

4.4.2. Pengujian Hipotesis 2 (H2): Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian, jalur pengaruh langsung dari Motivasi ke Kinerja memperoleh nilai *Original Sample* sebesar 0,042 dengan nilai *T-Statistics* sebesar 0,297 dan *P-Values* sebesar 0,767. Karena nilai *T-Statistics* < 1,96 ($0,297 < 1,96$) dan nilai *P-Values* > 0,05 ($0,767 > 0,05$), maka H2 Ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa secara statistik, motivasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai.

4.4.3. Pengujian Hipotesis 3 (H3): Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian, jalur pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja memperoleh nilai *Original Sample* sebesar 0,857 dengan nilai *T-Statistics* sebesar 6,632 dan *P-Values* sebesar 0,000. Karena nilai *T-Statistics* > 1,96 ($6,632 > 1,96$) dan nilai *P-Values* < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H3 Diterima. Hal ini mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja terbukti secara empiris dan signifikan meningkatkan kinerja pegawai PT. Nok Precision Component Batam.

4.4.4. Pengujian Hipotesis 4 (H4): Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Untuk menguji efek mediasi, dilihat jalur pengaruh tidak langsung (*specific indirect effect*) dari Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien *Original Sample* sebesar 0,591 dengan nilai *T-Statistics* sebesar 6,414 dan *P-Values* sebesar 0,000. Karena nilai *T-Statistics* > 1,96 ($6,414 > 1,96$) dan nilai *P-Values* < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H4 Diterima.

Mengingat pengaruh langsung (H2) tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung (H4) sangat signifikan, maka peran Kepuasan Kerja dalam model ini dikategorikan sebagai Mediasi Penuh (*Full Mediation*). Artinya, motivasi mutlak memerlukan kepuasan kerja sebagai perantara agar dapat berdampak pada kinerja pegawai di PT. Nok Precision Component Batam.

4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (H1 diterima). Temuan ini sejalan dengan Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) dari Herzberg, yang membagi motivasi ke dalam *hygiene factors* (pemeliharaan) dan *motivators* (pendorong) (Robbins & Judge, 2019).

Jika dikaitkan dengan karakteristik responden yang 66,7% berstatus sebagai pegawai tetap, pemenuhan *hygiene factors* seperti pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), uang makan, dan asuransi keamanan dari PT. Nok Precision Component Batam telah memunculkan rasa aman (*job security*). Bagi pegawai tetap, fasilitas ini menjauhkan mereka dari ketidakpuasan. Sementara itu, adanya peluang promosi dan ruang menyampaikan gagasan (*motivators*) berhasil menyentuh aspek aktualisasi diri mereka, yang secara langsung mengonversi motivasi tersebut menjadi kepuasan kerja yang utuh.

Fenomena empiris ini mengonfirmasi temuan Indriani (2023) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan aspek penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini juga didukung secara konsisten oleh penelitian Hanafi dan Yohana (2017), Ekaputri (2019), serta Afifah (2020) yang secara serentak membuktikan bahwa stimulus motivasi yang dikelola dengan baik akan secara signifikan memacu tingkat kepuasan psikologis karyawan di tempat kerja.

4.5.2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Temuan yang paling menarik dan esensial dalam penelitian ini adalah ditolaknya hipotesis kedua (H2 ditolak), di mana motivasi terbukti tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Nok Precision Component Batam.

Fenomena ini dapat dijelaskan melalui analisis karakteristik demografis responden, di mana 72,2% karyawan produksi memiliki latar belakang pendidikan SMP. Karyawan dengan profil pendidikan dasar-menengah di lantai produksi manufaktur umumnya melakukan pekerjaan teknis yang terstruktur, berulang (*repetitive*), dan sangat terikat pada Standar Operasional Prosedur (SOP) mesin. Berdasarkan Teori Harapan (Expectancy Theory) dari Vroom, motivasi baru akan menghasilkan kinerja jika individu yakin upayanya akan membuahkan hasil tertentu (Luthans, 2011). Bagi operator pabrik, insentif seperti uang makan atau fasilitas parkir sering kali dianggap sebagai "hak normatif" atau standar kewajiban perusahaan, bukan sebagai pemicu (*trigger*) utama untuk mempercepat ritme kerja atau melampaui standar presisi komponen. Motivasi semata tidak serta-merta menggerakkan motorik mereka untuk berkinerja lebih tinggi tanpa adanya ikatan emosional terhadap pekerjaan tersebut.

Meskipun berbeda dengan beberapa literatur arus utama, hasil ini sangat rasional dan didukung secara kuat oleh temuan empiris Indriani (2023) pada PT. Telekomunikasi Indonesia, yang juga membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif secara langsung terhadap pencapaian kinerja karyawan.

4.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengujian membuktikan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan capaian kinerja karyawan (H3 diterima). Hal ini memperkuat dalil utama dalam kajian Perilaku Organisasi (Organizational Behavior) yang menyatakan bahwa "*a happy worker is a productive worker*" atau sikap individu terhadap pekerjaannya sangat menentukan luaran perilakunya (Robbins & Judge, 2019).

Mengingat karakteristik responden yang didominasi oleh laki-laki (66,7%), beban kerja fisik di bagian produksi PT. Nok Precision Component Batam sangatlah berat dan menuntut stamina serta presisi tinggi. Dalam kondisi kerja yang menekan ini, karyawan laki-

laki sangat membutuhkan lingkungan sosial yang mendukung. Ketika mereka merasa puas dengan keadilan pembagian tugas, kekompakan rekan kerja tim, dan dukungan dari pimpinan unit, mereka akan meresponsnya dengan komitmen. Kepuasan psikologis inilah yang menumbuhkan ketelitian, kepatuhan pada target perusahaan, dan kemampuan adaptasi yang bermuara pada tingginya kualitas kinerja (komponen terhindar dari cacat produksi).

Hubungan kausal yang solid ini sejalan dengan penelitian Hidayati (2023) di BBPPMPV BOE Malang, yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja karyawan operasional. Dukungan teori juga dikonfirmasi oleh studi Susanto (2024), Hanafi dan Yohana (2017), serta Ekaputri (2019) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan fondasi yang signifikan dalam mendorong pencapaian kinerja individu.

4.5.4. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediator yang signifikan (H4 diterima). Mengingat jalur pengaruh langsung (Motivasi → Kinerja) terbukti tidak signifikan, sementara jalur pengaruh tidak langsung (Motivasi → Kepuasan Kerja → Kinerja) sangat signifikan, maka peran mediasi ini dikategorikan sebagai Mediasi Penuh (*Full Mediation*) (Hair et al., 2021).

Berdasarkan analisis silang terhadap landasan teori MSDM dan demografi responden, status mereka sebagai pekerja lapangan (mayoritas SMP dan pria) membuat mereka tidak bisa "dibeli" hanya dengan motivasi fisik sesaat. Program motivasi dan kompensasi dari manajemen harus mampu diresapi dan diinternalisasi menjadi rasa nyaman, aman, dan dihargai (kepuasan kerja) terlebih dahulu. Kepuasan kerja bertindak sebagai "jembatan psikologis" yang wajib dilewati. Ketika karyawan produksi telah merasa puas dan kebutuhannya terpenuhi berkat motivasi perusahaan, barulah energi afektif tersebut ditransformasikan ke dalam tindakan nyata berupa produktivitas kerja yang presisi dan memuaskan standar perusahaan.

Kemampuan kepuasan kerja memediasi secara penuh hubungan antara motivasi dan kinerja ini mengukuhkan berbagai literatur empiris sebelumnya. Penelitian Godi Prakasa (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki peran vital sebagai mediator motivasi terhadap kinerja. Hal senada ditegaskan melalui pemodelan SEM oleh Hidayati (2023), Hanafi dan Yohana (2017), Indriani (2023), dan Ekaputri (2019), yang secara bulat menyimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja memiliki pengaruh kausalitas yang positif dan sangat signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, evaluasi model struktural (SEM-PLS), dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja di PT. Nok Precision Component Batam, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan—baik berupa pemenuhan hak finansial (THR, tunjangan, asuransi) maupun dukungan intrinsik

(kesempatan promosi dan ruang berinovasi)—maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di lantai produksi.

2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap Kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian fasilitas atau insentif semata tidak serta-merta menggerakkan karyawan untuk langsung meningkatkan produktivitas atau kualitas presisi kerja mereka. Bagi karyawan operasional, motivasi fisik sering kali hanya dianggap sebagai pemenuhan hak normatif perusahaan.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini membuktikan bahwa sikap mental dan emosional sangat menentukan perilaku kerja. Karyawan yang merasa puas dengan rekan kerjanya, adil dalam beban kerjanya, dan didukung oleh pimpinannya akan menunjukkan komitmen dan pencapaian kinerja operasional yang jauh lebih optimal.
4. Kepuasan Kerja memediasi secara penuh (*full mediation*) pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Kesimpulan paling esensial dari penelitian ini adalah bahwa motivasi yang diberikan oleh pihak manajemen mutlak membutuhkan kepuasan kerja sebagai perantara. Motivasi tersebut harus mampu diinternalisasi menjadi rasa nyaman dan dihargai terlebih dahulu oleh karyawan, barulah energi psikologis tersebut dapat bertransformasi menjadi tindakan kerja yang produktif, teliti, dan sesuai dengan standar perusahaan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa implikasi manajerial dan akademis yang dapat direkomendasikan, yaitu:

5.2.1. Saran Praktis bagi Perusahaan

1. Fokus pada Penciptaan Kepuasan, Bukan Sekadar Insentif: Mengingat motivasi tidak berdampak langsung pada kinerja, pihak manajemen dan HRD PT. Nok Precision Component Batam disarankan untuk tidak hanya berfokus pada pemberian kompensasi materiil. Perusahaan harus memastikan bahwa lingkungan kerja, interaksi sosial antarkaryawan, dan keadilan pembagian shift kerja benar-benar menciptakan iklim psikologis yang memuaskan bagi karyawan.
2. Peningkatan Motivasi Intrinsik: Karena mayoritas pekerja produksi adalah laki-laki dengan latar belakang pendidikan menengah dasar (SMP), rutinitas kerja pabrik yang monoton dapat memicu kebosanan atau *burnout*. Manajemen disarankan untuk memperbanyak program motivasi yang menyentuh aspek emosional, seperti pemberian apresiasi (*employee of the month*), mendengarkan keluhan pekerja di lapangan secara langsung, dan memastikan peluang peningkatan karir (promosi jabatan) berjalan transparan. Karyawan yang merasa didengar dan dihargai akan memiliki tingkat kepuasan tinggi yang bermuara pada nihilnya angka cacat produk (*zero defect*).

5.2.2. Saran Akademis bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penambahan Variabel Lain: Karena variabel motivasi dan kepuasan kerja dalam penelitian ini mampu menjelaskan 78,7% varians dari kinerja karyawan, masih

terdapat sisa sekitar 21,3% faktor lain yang memengaruhi kinerja. Peneliti selanjutnya sangat disarankan untuk memasukkan dan menguji variabel Kepemimpinan (*Leadership*) atau Budaya Organisasi. Mengingat gaya kepemimpinan kepala bagian/supervisor di pabrik sangat menentukan kenyamanan operator, pengujian variabel kepemimpinan diyakini akan memperkaya model struktural ini.

2. Perluasan Ruang Lingkup dan Sampel: Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan populasi tidak hanya di bagian produksi, tetapi juga mencakup divisi *Quality Control* (QC) atau *Engineering*, serta menggunakan pendekatan metode campuran (*mixed-method*) yang menggabungkan kuesioner dengan wawancara mendalam untuk menggali alasan psikologis di balik sikap karyawan secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Zanaf Publishing.
- [2] Afifah, L. Z. (2020). *Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi empiris pada perawat Rumah Sakit Rujukan COVID-19 Kota Magelang)* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang].
- [3] Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page Publishers.
- [4] Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education.
- [5] Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- [6] Ekaputri, N. Y. (2019). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi* [Tesis, Universitas Lampung].
- [7] Ghozali, I. (2021). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris* (Edisi ke-3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- [9] Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi & Bisnis*, 5(1), 73–89.
- [10] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- [11] Hidayati, I. N. (2023). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di BBPPMPV BOE Malang Tahun 2023* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang].
- [12] Indriani, Y. (2023). *Analisis budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Semarang)* [Skripsi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang].
- [13] Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

-
- [14] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-14). Remaja Rosdakarya.
 - [15] Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2016). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
 - [16] Prakasa, G. (2017). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi* [Tesis, Universitas Lampung].
 - [17] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
 - [18] Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
 - [19] Susanto, X. M. (2024). *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan loyalitas karyawan sebagai pemediasi pada karyawan swasta di Kota Tangerang* [Tesis, Universitas Buddhi Dharma Tangerang].
 - [20] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-11). Kencana.