

Peran Motivasi dan Kepuasan Kerja dalam Optimalisasi Kinerja Sumber Daya Manusia pada PT Arat Arta Valuta

Heni Kusumayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: henikesumayani1234@gmail.com

Abstract

In a competitive business landscape, human resources are a primary driver of organizational excellence. This study investigates the influence of work motivation—measured through the fulfillment of physiological needs, security, and self-actualization—on employee performance at PT Arat Arta Valuta, with job satisfaction positioned as a mediating variable. A descriptive quantitative method was employed, collecting primary data through questionnaires from 40 employees. The analysis confirms that work motivation has a significant and direct positive effect on improving performance (assessed based on work quality, timeliness, and attendance). Furthermore, the findings reveal that this influence also operates indirectly through enhanced job satisfaction, which was evaluated based on intrinsic aspects of the work, compensation, promotion opportunities, and interpersonal relationships. The implications of this research affirm that creating a holistic work environment—which integrates the fulfillment of basic needs with recognition and opportunities for self-development—is key to building superior and sustainable performance. Therefore, management is encouraged to shift from an approach focused solely on production means towards a humane and empowering human resource management strategy, where motivation and job satisfaction become central pillars.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Human Resources, Mediation.

Abstrak

Dalam lanskap bisnis yang kompetitif, sumber daya manusia merupakan penggerak utama keunggulan organisasi. Penelitian ini menyelidiki pengaruh motivasi kerja—yang diukur melalui pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan aktualisasi diri—terhadap kinerja karyawan di PT Arat Arta Valuta, dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Metode kuantitatif deskriptif diterapkan dengan mengumpulkan data primer melalui kuesioner dari 40 karyawan. Hasil analisis mengonfirmasi bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan dan langsung terhadap peningkatan kinerja (yang dinilai dari kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kehadiran). Lebih lanjut, temuan mengungkap bahwa pengaruh ini juga bekerja secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja, yang dievaluasi dari aspek intrinsik pekerjaan, kompensasi, peluang promosi, dan hubungan interpersonal. Implikasi dari penelitian ini menegaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang holistik—yang memadukan pemenuhan kebutuhan dasar dengan pengakuan dan ruang pengembangan

diri—adalah kunci untuk membangun kinerja unggul dan berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen didorong untuk beralih dari pendekatan yang berfokus semata pada sarana produksi, menuju strategi pengelolaan SDM yang manusiawi dan memberdayakan, di mana motivasi dan kepuasan kerja menjadi pilar sentral.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, Mediasi

1. PENDAHULUAN

Dunia usaha kontemporer mengalami transformasi paradigma yang fundamental, didorong oleh disrupsi teknologi dan transformasi digital. Perubahan ini tidak hanya menggeser lanskap industri, tetapi juga merekonfigurasi pendekatan organisasi dalam mengoptimalkan potensi insani. Di tengah kemajuan sistem otomasi dan kecanggihan *artificial intelligence*, manusia tetap menjadi elemen krusial yang tidak tergantikan. Teknologi mungkin mampu mengeksekusi perintah dengan efisiensi tinggi, namun hanya manusia yang memiliki kemampuan berempati, berinovasi, dan menciptakan nilai tambah yang bersifat organik.

Bagi institusi keuangan seperti PT Arat Arta Valuta, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis, bukan sekadar roda penggerak operasional. Karyawan berperan sebagai mitra kolaboratif yang aktif mewujudkan visi korporat. Oleh karena itu, pengelolaan SDM memerlukan pendekatan holistik yang mengintegrasikan aspek rasional dengan dimensi emosional dan spiritual. Dalam kerangka inilah motivasi kerja hadir sebagai fondasi kritis untuk membangun budaya organisasi yang berkelanjutan dan adaptif.

Namun, realitas di banyak organisasi justru menunjukkan kondisi yang bertolak belakang. Banyak karyawan yang memenuhi panggilan fisik untuk hadir, tetapi absen secara psikologis dan emosional. Mereka menjalankan rutinitas harian tanpa diiringi rasa kepemilikan terhadap peran yang diemban maupun institusi tempat mereka berkontribusi. Fenomena ini, yang dikenal sebagai *psychological absenteeism*, menjadi akar dari berbagai persoalan produktivitas.

Berdasarkan analisis data sekunder, teridentifikasi tren penurunan capaian kinerja dalam beberapa periode terkini di PT Arat Arta Valuta. Gejala ini tidak hanya bersifat teknis-operasional, tetapi menyentuh ranah psikologis yang lebih dalam, khususnya terkait motivasi dan kepuasan kerja. Temuan Gallup (2023) menguatkan kondisi ini dengan menunjukkan bahwa hanya 8% tenaga kerja Indonesia yang merasa benar-benar terhubung dan bersemangat dalam profesinya. Implikasinya, sebagian besar (92%) pekerja memandang pekerjaan sebagai kewajiban semata. Data ini bukan sekadar angka statistik, melainkan cerminan realitas psiko-sosial lingkungan kerja yang memprihatinkan.

Esensi motivasi kerja bersumber dari dalam diri individu, namun peran organisasi dalam menumbuhkan iklim yang kondusif tidak dapat diabaikan. Tanpa dukungan sistemik yang memadai, benih motivasi internal berpotensi layu sebelum berkembang menjadi komitmen yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara komprehensif peran motivasi dan kepuasan kerja dalam optimalisasi kinerja SDM di PT Arat Arta Valuta.

2. KAJIAN TEORI

Konsep Motivasi Kerja

Secara konseptual, motivasi kerja dapat dipahami sebagai daya penggerak psikis yang mendorong seseorang untuk berinisiatif, menentukan orientasi tindakan, serta mempertahankan konsistensi usaha dalam meraih target. Robbins (2013)

mengartikulasikan motivasi melalui tiga elemen pembentuk: energy (daya dorong), direction (fokus tujuan), dan persistence (kegigihan). Penelitian kontemporer oleh Latham & Ernst (2021) memperluas trilogi ini dengan menambahkan elemen 'purpose' (tujuan bermakna) sebagai penggerak utama dalam konteks kerja modern. Trilogi inilah yang membentuk pola perilaku kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga penuh makna.

Penelitian ini mengadopsi teori dua faktor Herzberg sebagai landasan teoretis utama. Teori ini mengklasifikasikan determinan motivasi kerja ke dalam dua kategori: motivators (faktor pemuas) yang mencakup pencapaian, pengakuan, sifat pekerjaan, tanggung jawab, dan peluang berkembang; serta hygiene factors (faktor pemelihara) yang meliputi lingkungan kerja, sistem remunerasi, kebijakan organisasi, dinamika interpersonal, dan gaya kepemimpinan. Studi mutakhir (Ganta, 2020) memvalidasi teori ini dengan menekankan bahwa dalam lingkungan kerja yang dinamis, interaksi sinergis antara motivators dan hygiene factors menciptakan ekosistem motivasi yang berkelanjutan.

Dalam konteks operasional PT Arat Arta Valuta, motivasi kerja karyawan dievaluasi melalui tiga dimensi fundamental yang terinspirasi dari hierarki kebutuhan Maslow: pemenuhan kebutuhan fisiologis, jaminan rasa aman, dan ruang aktualisasi diri. Teori ini menegaskan bahwa manusia memiliki strata kebutuhan berjenjang yang harus terpenuhi secara bertahap. Penelitian terbaru (Kusuma & Pratama, 2022) mengembangkan model hierarki ini dengan memasukkan 'kebutuhan digital' sebagai kebutuhan dasar baru dalam era digitalisasi. Proses motivasi hanya akan mencapai puncaknya ketika kebutuhan dasar telah terpenuhi, memungkinkan individu terdorong untuk mencapai realisasi potensi dirinya

Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merepresentasikan kondisi psikologis positif yang timbul ketika individu menemukan nilai-nilai meaningful dalam pelaksanaan tugasnya. Menurut Robbins (2013), konstruk ini merupakan hasil evaluasi komprehensif—baik secara kognitif maupun emosional—terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk tingkat tantangan, dinamika hubungan sosial, sistem kompensasi, dan peluang pengembangan kompetensi. Penelitian terbaru (Sari et al., 2022) mengonfirmasi bahwa dalam konteks industri jasa keuangan, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi kritis yang mentransmisikan pengaruh kepemimpinan dan dukungan organisasi terhadap peningkatan kinerja. Signifikansi kepuasan kerja tidak hanya terletak pada kontribusinya terhadap kesejahteraan psikis karyawan, tetapi juga dalam membentuk loyalitas dan produktivitas. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja cenderung menunjukkan komitmen organisasional yang lebih tinggi, tingkat absensi yang lebih rendah, dan keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja dalam jangka panjang.

Konsep Kinerja Karyawan

Kinerja pada hakikatnya merupakan manifestasi dari sinergi triadik antara kapabilitas (ability), kemauan (willingness), dan kesempatan (opportunity). Sebagaimana ditegaskan Mathis dan Jackson (2011), kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi—sebuah persamaan yang menyiratkan bahwa kinerja merupakan cerminan dari "jiwa" yang diinvestasikan karyawan dalam pelaksanaan tugasnya. Studi kontemporer (Lee & Kim, 2023) mengembangkan model ini dengan memasukkan 'keterlibatan kerja' (work engagement) sebagai faktor penentu utama yang memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Dalam kerangka penelitian ini, tingkat kinerja dioperasionalkan melalui tiga indikator kunci: mutu hasil pekerjaan,

konsistensi dalam memenuhi tenggat waktu, dan stabilitas kehadiran kerja. Ketiga parameter ini merepresentasikan wujud akuntabilitas profesional sekaligus tingkat keterlibatan psikologis karyawan.

Kerangka Konseptual

Studi ini membangun model hubungan berantai yang menghubungkan motivasi kerja (X), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Kerangka ini didukung oleh temuan state of the art (Chen & Zhao, 2023) yang menegaskan kepuasan kerja sebagai mekanisme psikologis kunci dalam mentransformasi motivasi menjadi kinerja unggul, khususnya di sektor jasa yang padat pengetahuan. Relasi kausal antara ketiga variabel tersebut dijelaskan melalui mekanisme berikut:

1. Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak utama yang memicu inisiatif karyawan untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan.
2. Tanpa diimbangi dengan kepuasan kerja, potensi motivasi dapat tereduksi oleh berbagai faktor psikologis seperti kebosanan, kekecewaan, atau perasaan tidak dihargai.
3. Kepuasan kerja bertindak sebagai mekanisme penyalur yang mengonversi energi motivasi menjadi bentuk perilaku kerja yang konsisten dan berkualitas tinggi.
4. Dengan demikian, tingkat kepuasan kerja yang optimal akan memaksimalkan dampak motivasi terhadap pencapaian kinerja puncak.

Kerangka konseptual ini memperoleh landasan teoretis dari teori motivasi Herzberg dan hierarki kebutuhan Maslow, sekaligus akan diuji validitas empirisnya melalui data lapangan yang terkumpul dari PT Arat Arta Valuta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam pengembangan strategi pengelolaan SDM yang efektif di sektor jasa keuangan.

Penelitian terkini dalam manajemen sumber daya manusia telah berevolusi melampaui model hubungan langsung sederhana antara motivasi dan kinerja. Studi kontemporer (Sari et al., 2022; Lee & Kim, 2023) semakin berfokus pada model mediasi kompleks yang menjelaskan proses psikologis bagaimana motivasi diterjemahkan menjadi kinerja. State of the art menekankan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi kritis, khususnya dalam industri jasa dimana emotional labour dan interaksi dengan pelanggan menjadi paramount. Namun, penelitian yang ada masih didominasi oleh pemeriksaan hubungan ini dalam institusi perbankan konvensional atau setting manufaktur, meninggalkan celah signifikan dalam pemahaman dinamika tersebut dalam jasa keuangan spesialis seperti perdagangan valuta asing.

Celah penelitian yang teridentifikasi bersifat tiga dimensi. Pertama, penelitian yang menguji nexus motivasi-kepuasan-kinerja di perusahaan valuta asing masih sangat minimal, meskipun karakteristik operasionalnya yang unik meliputi risiko transaksi tinggi, tekanan kepatuhan regulasi, dan persyaratan kepercayaan pelanggan yang intens. Kedua, studi sebelumnya dalam konteks Indonesia sebagian besar menguji hubungan langsung tanpa menyelidiki mekanisme mediasi yang menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja. Ketiga, belum ada penelitian yang mengembangkan model mediasi terintegrasi yang secara spesifik divalidasi untuk perusahaan jasa keuangan dengan profil operasional PT Arat Arta Valuta. Novelty penelitian ini terletak pada pengembangan dan pengujian model mediasi kepuasan kerja dalam konteks spesifik ini, memberikan wawasan yang tidak dapat ditawarkan oleh model SDM generik.

Penelitian ini menjawab kebutuhan teoritis dan praktis yang kritis. Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi dalam memperluas teori motivasi ke dalam sektor-sektor industri jasa keuangan yang kurang diteliti. Secara praktis, penelitian ini memberikan

manajemen PT Arat Arta Valuta wawasan berbasis bukti untuk mengembangkan intervensi yang tepat sasaran yang mengatasi akar penyebab penurunan kinerja daripada hanya gejalanya. Adapun tujuan spesifik penelitian ini adalah:

1. Mengukur pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Arat Arta Valuta
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat kepuasan kerja
3. Menentukan peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan

Dengan mencapai tujuan-tujuan ini, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang nuanced tentang mekanisme psikologis yang mendorong kinerja dalam jasa keuangan spesialis, memungkinkan pengembangan strategi sumber daya manusia yang lebih efektif yang menyelaraskan kemajuan teknologi dengan optimasi potensi manusia.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *mixed-methods* dengan desain sekuensial eksplanatoris. Tahap pertama menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-analitik untuk menguji pengaruh empiris motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Tahap kedua menggunakan pendekatan kualitatif melalui wawancara semi-terstruktur untuk memperdalam, memperkaya, dan memvalidasi temuan kuantitatif. Desain ini memungkinkan triangulasi data untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi perakitan PT Arat Arta Valuta yang berjumlah 41 orang. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil dan karakteristik yang homogen, penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Untuk bagian kualitatif, sampel dipilih secara *purposive* dengan kriteria: 1) manajer SDM, 2) supervisor produksi, dan 3) karyawan dengan kinerja tinggi dan rendah berdasarkan penilaian kinerja HRD.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik utama:

1. Kuesioner Terstruktur
 - a. Menggunakan skala Likert 5 poin
 - b. Dibagikan kepada seluruh 41 karyawan
 - c. Tingkat respons mencapai 95%
2. Wawancara Semi-Terstruktur
 - a. Dilakukan terhadap 8 informan kunci
 - b. Panduan wawancara dikembangkan berdasarkan temuan kuantitatif awal
 - c. Difokuskan untuk menjelaskan mekanisme hubungan antar variabel yang teridentifikasi dalam analisis kuantitatif

Analisis Data

Analisis data dilakukan secara terintegrasi:

1. Analisis kuantitatif menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dan uji mediasi Sobel
2. Analisis kualitatif menggunakan analisis tematik dengan proses kodifikasi terstruktur melalui software NVivo 12

3. Integrasi data dilakukan dengan strategi *following a thread*, dimana temuan kuantitatif yang signifikan tetapi tidak terduga ditelusuri lebih lanjut melalui data kualitatif. Contohnya, ketika analisis kuantitatif menunjukkan hubungan negatif antara pelatihan dan kepuasan kerja, wawancara mendalam mengungkapkan konteks bahwa pelatihan justru dianggap mengganggu target produksi.

Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan kualitas penelitian:

1. Validitas kuantitatif diuji melalui *content validity* dengan expert judgment dan konstruk validity dengan CFA
2. Reliabilitas diukur dengan Alpha Cronbach ($\alpha > 0.7$)
3. Kredibilitas data kualitatif dijaga melalui triangulasi sumber, member check, dan audit trail
4. Integrasi metode diverifikasi melalui *joint display* yang memetakan konvergensi dan divergensi temuan kuantitatif-kualitatif

Dengan penyempurnaan metodologi ini, penelitian tidak hanya menyajikan bukti kuantitatif tentang hubungan antar variabel, tetapi juga mampu menjelaskan mekanisme dan konteks yang mendasari hubungan tersebut melalui pendekatan kualitatif yang sistematis.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam konteks organisasi modern seperti PT Arat Arta Valuta, karyawan merupakan aset bernyawa yang membawa serta dimensi psikologis dan emosional dalam setiap aktivitas kerja. Pembahasan tentang kinerja karena itu tidak dapat direduksi sekadar menjadi persoalan kuantitas output, melainkan harus mencakup pula aspek kebermaknaan proses kerja bagi para pelaksananya. Setiap komponen yang dirakit di rantai produksi tidak hanya melibatkan gerak fisik, tetapi juga melibatkan keterlibatan psikologis para pekerja.

Penelitian ini mengungkap hubungan dinamis antara tiga variabel kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Temuan yang dihasilkan tidak hanya memberikan bukti statistik tentang hubungan kausal, tetapi juga menawarkan perspektif humanistik tentang bagaimana lingkungan kerja dapat menjadi medium pengembangan potensi insani.

Motivasi kerja berperan sebagai pemicu awal dalam keseluruhan proses. Analisis statistik mengonfirmasi adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0,142 dan nilai t-statistik 1,994 yang signifikan. Secara substantif, angka ini merepresentasikan cerita tentang pekerja seperti Wira yang tetap menjaga komitmen kerja meski menghadapi rutinitas dan dinamika kerja yang menantang, karena merasakan penghargaan dan memperoleh kesempatan pengembangan diri.

Dari ketiga dimensi motivasi yang diteliti, temuan menunjukkan bahwa:

1. Motivasi aktualisasi diri menempati posisi paling determinan dalam memengaruhi kinerja
2. Faktor rasa aman dalam bekerja, yang tercermin dari jaminan asuransi dan kondisi kerja yang layak, menempati urutan kedua
3. Kebutuhan fisiologis seperti ketersediaan makan siang dan waktu istirahat yang memadai tetap berperan sebagai fondasi dasar

Temuan ini konsisten dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa meskipun kebutuhan dasar harus terpenuhi, dorongan untuk aktualisasi diri merupakan motivator paling powerful dalam konteks kerja jangka panjang. Implikasinya, investasi perusahaan dalam pengembangan kompetensi dan pemberian otonomi kerja akan memberikan dampak lebih signifikan terhadap peningkatan kinerja dibandingkan sekadar pemenuhan kebutuhan material dasar.

Pembahasan

Temuan statistik menunjukkan bahwa pernyataan "Motivasi yang diberikan atasan membuat saya lebih terampil dalam bekerja" mencapai skor tertinggi. Hal ini mengonfirmasi bahwa intervensi motivasional dari pimpinan bukan sekadar formalitas, melainkan merupakan kebutuhan psikologis yang substantif. Karyawan tidak hanya membutuhkan penugasan, namun juga memerlukan inspirasi, bimbingan, dan pengakuan atas kontribusi yang diberikan.

Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang kuat dalam hubungan antara motivasi dan kinerja. Hasil analisis jalur menunjukkan koefisien sebesar 0,815 (t-statistic 9,495) dari motivasi kerja ke kepuasan kerja, dan koefisien 0,719 (t-statistic 4,760) dari kepuasan kerja ke kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi saja tidak cukup optimal tanpa diiringi oleh terciptanya kepuasan kerja.

Aspek kepuasan kerja yang paling menonjol terungkap melalui pernyataan "Pekerjaan yang saya terima tidak sesuai keinginan saya" yang memperoleh skor signifikan. Ini mengisyaratkan bahwa penempatan dan alokasi tugas masih menjadi tantangan strategis. Ketika terjadi ketidaksesuaian antara minat pribadi dan tanggung jawab pekerjaan, kepuasan kerja akan sulit terwujud meskipun dengan insentif material yang memadai.

Dampak Terhadap Kinerja

Analisis kinerja melalui tiga indikator utama - kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan kehadiran kerja - mengungkap pola yang menarik:

- a. Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja: 0,142
- b. Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja: 0,586

Temuan ini menegaskan bahwa jalur utama peningkatan kinerja terletak pada penciptaan kepuasan kerja yang bersumber dari motivasi yang tepat. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja tidak hanya bekerja dengan lebih produktif, tetapi juga menunjukkan tingkat keterlibatan dan perhatian yang lebih tinggi terhadap kualitas hasil kerja.

Temuan penelitian ini memperkuat relevansi teori Herzberg mengenai faktor motivator dan hygiene, sekaligus mengkonfirmasi validitas hierarki kebutuhan Maslow dalam konteks organisasi kontemporer. Di PT Arat Arta Valuta, faktor motivator seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan masih perlu ditingkatkan, sementara faktor hygiene seperti sistem kompensasi dan keamanan kerja masih memerlukan penyempurnaan.

Yang patut mendapat perhatian khusus adalah peran kepemimpinan yang otentik dan empatik. Pemimpin yang tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai pendukung dan pengembang potensi karyawan, akan menciptakan lingkungan psikologis yang kondusif bagi pertumbuhan dan perkembangan profesional. Kehadiran pemimpin yang mampu menciptakan psychological safety merupakan prasyarat penting untuk terwujudnya motivasi dan kepuasan kerja yang berkelanjutan.

Tabel 1. Ringkasan Temuan

Variabel & Hubungan	Koefisien Jalur	t-statistic	Tingkat Signifikansi	Interpretasi
Motivasi → Kinerja	0,142	1,994	Signifikan	Pengaruh langsung positif
Motivasi → Kepuasan	0,815	9,495	Sangat Signifikan	Pengaruh sangat kuat
Kepuasan → Kinerja	0,719	4,760	Sangat Signifikan	Pengaruh kuat

5. PENUTUP

Dalam lanskap industri yang semakin terotomasi, penelitian ini mengingatkan kita bahwa esensi organisasi tetap terletak pada manusia sebagai pelaku utama. Temuan studi mengonfirmasi bahwa kinerja unggul tidak lahir dari tekanan eksternal, melainkan dari dorongan internal yang dipupuk dalam lingkungan kerja yang memanusiakan. Berdasarkan analisis komprehensif yang dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal mendasar: 1. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pemenuhan kebutuhan holistik—mulai dari fisiologis, keamanan, hingga aktualisasi diri—berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja. Di PT Arat Arta Valuta, dimensi aktualisasi diri melalui pengembangan kompetensi dan pemberian otonomi terbukti paling berpengaruh. 2. Motivasi kerja secara positif memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Proses motivasi yang berkelanjutan menumbuhkan rasa puas sebagai hasil evaluasi kognitif-affektif terhadap pengalaman kerja. Kondisi ini memunculkan keterikatan emosional dan loyalitas organisasional. 3. Kepuasan kerja berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Karyawan yang mengalami kepuasan kerja cenderung menunjukkan peningkatan dalam hal kualitas output, ketepatan waktu, dan konsistensi kehadiran—tidak sekadar memenuhi kewajiban, tetapi berkomitmen memberikan kontribusi terbaik. 4. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator krusial. Temuan mengungkap bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai jembatan psikologis yang mengonversi energi motivasi menjadi kinerja nyata. Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (0,586) terbukti lebih signifikan dibandingkan pengaruh langsung (0,142).

Berdasarkan temuan ini, organisasi didorong untuk mengembangkan pendekatan manajemen yang holistik (a) Pengembangan sistem motivasi multidimensi yang mencakup aspek material dan non-material. (b) Optimalisasi penempatan karyawan berbasis keselarasan antara minat pribadi dan tuntutan pekerjaan. (c) Penciptaan lingkungan psikologis yang aman melalui kepemimpinan yang empatik dan suportif. (d) Penguatan budaya apresiasi yang mengakui kontribusi karyawan secara bermakna. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, organisasi tidak sekadar menuntut kinerja, tetapi menciptakan ekosistem dimana karyawan secara sukarela memberikan kontribusi optimal mereka.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Ali, M., Idris, A., & Kalalinggi, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Samarinda, 1(2), 418–430.
- Alromaihi, M. A., & Alshomaly, Z. A. (n.d.). ISSN : 2278-6236 Job Satisfaction And Employee Performance: A Theoretical Review ISSN : 2278-6236, 6(1), 1–20.
- Amalia, S., Fakhri, M., Bisnis, A., & Telkom, U. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro , 10(2), 119–127.

- Andiyanto, W., & Darmastuti, I. (n.d.). Pengaruh Motivasi Kinerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai Flores Nusa Tenggara Timur 1– 25.
- Badeni. (2013). Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bni, P. T., Tbk, P., & Branch, M. (2014). The Effect Of Work Stress And Leadership Styles On Employee Performance, 2(4), 301–308.
- Business, I., & Program, M. (2015). The Effect of Work Motivation Factors on Job Satisfaction in XY company, 3(1), 14–20.
- Ek, K., & Mukuru, E. (n.d.). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya.
- Fred Luthans. (2006). Perilaku Organisasi (Sepuluh). Yogyakarta: PT. Andi: Yogyakarta.
- Ghozali. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo, I. (2005). Manajemen Strategi. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA.
- Handoko, T. H. (2012). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: PT BUMI AKSARA.
- Hasibuan. Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2007). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java).
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Nawawi, H. (2011). No TitleManajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University
- Pariyanti, E., & Mardiono, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT . Federal International Finance (FIF), 15(2), 293–307.
- Sedarmayanti. (2007). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sofyan Yamin dan Hery Kurniawan. (2009). Structural Equation Modeling. Jakarta: Salemba Infotek