

**PENGARUH MOTIVATION, CAREER PLANNING, DAN ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP JOB PERFORMANCE MELALUI JOB SATISFACTION PADA INDUSTRI PLASTIK GRESIK**

**Nevi Chania Dwi Ariyanti**  
[nevichania@gmail.com](mailto:nevichania@gmail.com)  
Industri Plastik Gresik

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of motivation, career planning, and organizational support on job performance through job satisfaction. The data analysis technique to answer the research hypothesis is path analysis. Data analysis was performed using statistics with the SmartPLS version 3.0 tool. The results showed that: (1) motivation had no significant effect on job satisfaction; (2) career planning has no significant effect on job satisfaction; (3) organizational support has a significant effect on job satisfaction; (4) motivation has a significant effect on job performance; (5) career planning has a significant effect on job performance; (6) organizational support has a significant effect on job performance; (7) job satisfaction has no significant effect on job performance; (8) motivation has no significant effect on job performance through job satisfaction; (9) career planning has no significant effect on job performance through job satisfaction; and (10) organizational support has no significant effect on job performance through job satisfaction.*

**Keywords:** *motivation, career planning, organizational support, job satisfaction, job performance.*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *motivation, career planning, dan organizational support* terhadap *job performance* melalui *job satisfaction*. Teknik analisis data untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah *path analysis*. Analisis data dilakukan menggunakan statistik dengan alat bantu *SmartPLS* versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) *motivation* berpengaruh tidak signifikan terhadap *job satisfaction*; (2) *career planning* berpengaruh tidak signifikan terhadap *job satisfaction*; (3) *organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*; (4) *motivation* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*; (5) *career planning* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*; (6) *organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*; (7) *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance*; (8) *motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* melalui *job satisfaction*; (9) *career planning* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* melalui *job satisfaction*; dan (10) *organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job performance* melalui *job satisfaction*.

Kata kunci: *motivasi, perencanaan karir, dukungan organisasi, kepuasan kerja, prestasi kerja*

## PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah menciptakan suatu kondisi yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia usaha atau bisnis. Setiap perusahaan pasti membutuhkan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya manajemen, maka suatu organisasi kesulitan untuk mencapai tujuan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka.

Salah satu perusahaan yang berada di Gresik contohnya, perusahaan ini memiliki cukup banyak karyawan dan cukup maju di wilayah Gresik. Perusahaan ini bernama PT Sang Plastik Indonesia. Dengan banyaknya karyawan yang dimiliki, maka dibutuhkan pengaturan yang baik dari perusahaan, supaya tujuan perusahaan dapat tercapai. Perlunya perusahaan memperhatikan salah satu aspek kemajuan perusahaan, yakni dari segi sumber daya manusianya. SDM yang ada perlu dilihat seberapa diperhatikan, dianggap dan disejahterakan.

Dalam kehidupan organisasi, kepuasan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan karena menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Persaingan yang semakin ketat mengharuskan perusahaan meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Kinerja karyawan merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam

menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan, seperti motivasi, perencanaan karir dan dukungan organisasi. Selain dari motivasi diri sendiri, pemberian dorongan dari perusahaan juga penting dilakukan, untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Kemudian, banyak hal yang menjadi penyebab sukses atau gagalnya seseorang dalam karirnya. Salah satunya adalah terkait dengan perencanaan karir. Perencanaan itu mesti ada sebelum kita melakukan kegiatan apapun, tentu saja agar kegiatan tersebut berjalan dengan lancar. Masih banyak karyawan atau pegawai yang bingung dengan perencanaan karirnya, sehingga arah karirnya tidak jelas. Karyawan juga membutuhkan dukungan dan dorongan dari organisasi untuk mendapatkan kinerja terbaik. Dukungan organisasi akan membentuk karyawan tentang dukungan organisasi yang dirasakan.

Hasil kajian empiris tentang pengaruh Pengaruh *Motivation, Career Planning, dan Organizational Support Terhadap Job Performance Melalui Job Satisfaction*, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Ma'rif & Chair, 2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mulyadi et al., 2018) menyatakan bahwa Perencanaan Karir memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Samarinda. Penelitian yang dilakukan (Metria & Riana, 2018) juga memiliki hasil bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) memiliki hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Kemudian penelitian dari (Kumendong Aimella, 2017) memiliki hasil bahwa perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Penelitian dari (Tjahjono et al., 2020) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Provinsi dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Motivation*, *Career Planning*, dan *Organizational Support* terhadap *Job Performance* melalui *Job Satisfaction*.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan antara *Motivation* ( $X_1$ ), *Career Planning* ( $X_2$ ), dan *Organizational Support* ( $X_3$ ) terhadap *Job Performance* ( $Y_2$ ) melalui *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) adalah penelitian kausal. Pendekatan yang digunakan dalam

penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Lokasi penelitian dilakukan pada PT Sang Plastik Indonesia yang berada di Kabupaten Gresik.

Adapun yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan PT Sang Plastik Indonesia sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dari penelitian ini melalui studi kepustakaan, kuesioner, dan dokumentasi. Uji keabsahan data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji hipotesis berupa analisis path dengan alat uji yang digunakan yakni SmartPLS versi 3.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Keabsahan Data

### a. Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini menggunakan program SmartPLS. Dasar pengambilan keputusan dari uji validitas menurut Imam Ghozali (2015), jika konstruk menghasilkan nilai *loading factor* > 0,70 berarti bahwa indikator konstruk adalah valid.

### Outer Loadings

Matrix	X1	X2	X3	Y1	Y2
X1.1	0.895				
X1.2	0.874				
X1.3	0.827				
X2.1		0.844			
X2.2		0.872			
X2.3		0.709			
X2.4		0.812			
X3.1			0.911		
X3.2			0.898		
X3.3			0.700		
X3.4			0.827		
Y1.1				0.761	
Y1.2				0.869	
Y1.3				0.735	
Y1.4				0.869	
Y1.5				0.875	
Y1.6				0.857	
Y1.7				0.758	
Y2.1					0.708
Y2.2					0.822
Y2.3					0.868
Y2.4					0.864

Gambar 1. Outer Loadings (Uji Validitas)

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan semua variabel pernyataan memberikan nilai *outer loading* > 0,70,

berarti bahwa secara keseluruhan item pernyataan mengenai *Motivation* ( $X_1$ ), *Career Planning* ( $X_2$ ), *Organizational Support* ( $X_3$ ), *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ), dan *Job Performance* ( $Y_2$ ) adalah valid.

**b. Uji Reliabilitas**

### Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Rel...	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.833	0.844	0.900	0.750
X2	0.831	0.863	0.885	0.659
X3	0.860	0.900	0.904	0.703
Y1	0.918	0.926	0.935	0.672
Y2	0.832	0.837	0.889	0.669

Sumber : Hasil Olah Data SmartPLS

Gambar 2. Construct Reliability and Validity

Berdasarkan data tersebut, hasil pengujian yang dilakukan terhadap reliabilitas kuesioner, diperoleh hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua item pernyataan variabel lebih besar dari 0,7 (>0,7). Kemudian pada nilai AVE yang dihasilkan oleh semua

konstruk yaitu lebih dari 0,5 (>0,5). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk masing-masing variabel dinyatakan telah **reliable dan valid**.

### Uji Goodness-fit Model



Berdasarkan gambar 5 tersebut, dapat dijelaskan bahwa hipotesis penelitian ini :

1. Hubungan antara *Motivation* ( $X_1$ ) dengan *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) adalah tidak signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 1,537 ( $<1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.125 ( $>0,05$ ). Nilai original *sample estimate* sebesar 0.112 maka arah hubungan *Motivation* ( $X_1$ ) dengan *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) adalah positif. Hipotesis 1 Ditolak, karena *Motivation* ( $X_1$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ).
2. Hubungan antara *Career Planning* ( $X_2$ ) dengan *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) adalah tidak signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 0,599 ( $<1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.576 ( $>0,05$ ). Nilai original *sample estimate* sebesar -0.304 maka arah hubungan *Career Planning* ( $X_2$ ) dengan *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) adalah negatif. Hipotesis 2 Ditolak, karena *Career Planning* ( $X_2$ ) berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ).
3. Hubungan antara *Organizational Support* ( $X_3$ ) dengan *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) adalah signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 2,043 ( $>1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.042 ( $<0,05$ ). Nilai original *sample estimate* sebesar 1,110 maka arah hubungan *Organizational Support* ( $X_3$ ) dengan *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) adalah positif. Hipotesis 3 Diterima, karena *Organizational Support* ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ).
4. Hubungan antara *Motivation* ( $X_1$ ) dengan *Job Performance* ( $Y_2$ ) adalah signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 9,770 ( $>1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.000 ( $<0,05$ ). Nilai original *sample estimate* sebesar 0,711 maka arah hubungan *Motivation* ( $X_1$ ) dengan *Job Performance* ( $Y_2$ ) adalah positif. Hipotesis 4 Diterima, karena *Motivation* ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* ( $Y_2$ ).
5. Hubungan antara *Career Planning* ( $X_2$ ) dengan *Job Performance* ( $Y_2$ ) adalah signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 2,045 ( $>1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.041 ( $<0,05$ ). Nilai original *sample estimate* sebesar -0,748 maka arah hubungan *Career Planning* ( $X_2$ ) dengan *Job Performance* ( $Y_2$ ) adalah negatif. Hipotesis 5 Diterima, karena *Career Planning* ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* ( $Y_2$ ).
6. Hubungan antara *Organizational Support* ( $X_3$ ) dengan *Job Performance* ( $Y_2$ ) adalah signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 2,195 ( $>1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.029 ( $<0,05$ ). Nilai original *sample estimate* sebesar 0,851 maka arah hubungan *Organizational Support* ( $X_3$ ) dengan *Job Performance* ( $Y_2$ ) adalah positif. Hipotesis 6 Diterima, karena *Organizational Support* ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* ( $Y_2$ ).
7. Hubungan antara *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) dengan *Job Performance* ( $Y_2$ ) adalah tidak signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 1,195 ( $<1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.233 ( $>0,05$ ). Nilai original *sample estimate* sebesar 0,198 maka arah hubungan *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) dengan *Job Performance* ( $Y_2$ ) adalah positif. Hipotesis 7 Diterima, karena *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* ( $Y_2$ ).

## b. Hasil Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung

Specific Indirect Effects					
	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected		
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
X1 -> Y1 -> Y2	0.022	0.023	0.026	0.859	0.391
X2 -> Y1 -> Y2	-0.060	-0.081	0.171	0.353	0.724
X3 -> Y1 -> Y2	0.220	0.241	0.253	0.869	0.385

Berdasarkan gambar 6 tersebut, dapat dijelaskan bahwa hipotesis penelitian ini :

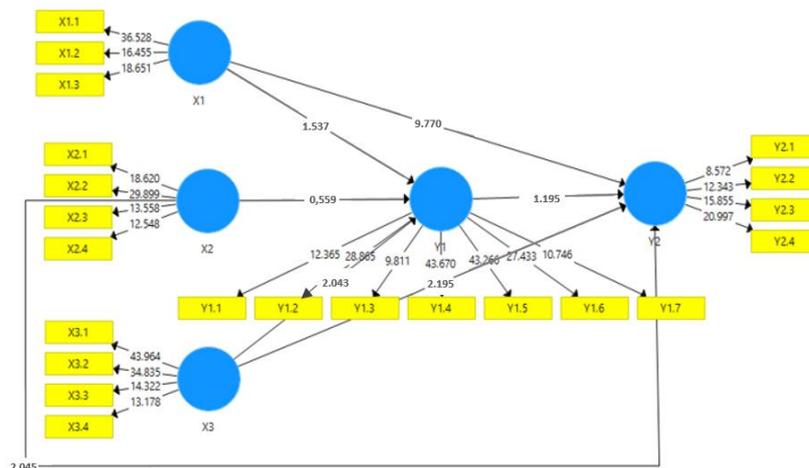
1. Hubungan tidak langsung *Motivation* (X1) terhadap *Job Performance* (Y2) melalui *Job Satisfaction* (Y1) adalah tidak signifikan, dengan hasil t-statistik sebesar 0.836 ( $<1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.404 ( $>0,05$ ). Nilai original *sample estimate* sebesar 0.022, maka arah hubungan *Motivation* (X1) terhadap *Job Performance* (Y2) melalui *Job Satisfaction* (Y1) adalah Positif. Hipotesis 8 Ditolak, karena *Motivation* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* (Y2) melalui *Job Satisfaction* (Y1).
2. Hubungan tidak langsung *Career Planning* (X2) terhadap *Job Performance* (Y2) melalui *Job Satisfaction* (Y1) adalah tidak signifikan, dengan hasil t-statistik sebesar 0.365 ( $<1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.715 ( $>0,05$ ). Nilai original *sample estimate* sebesar -0,060, maka arah hubungan *Career Planning* (X2) terhadap *Job Performance* (Y2) melalui *Job Satisfaction* (Y1) adalah Negatif.

melalui *Job Satisfaction* (Y1) adalah Negatif. Hipotesis 9 Ditolak, karena *Career Planning* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* (Y2) melalui *Job Satisfaction* (Y1).

3. Hubungan tidak langsung *Organizational Support* (X3) terhadap *Job Performance* (Y2) melalui *Job Satisfaction* (Y1) adalah tidak signifikan, dengan hasil t-statistik sebesar 0.858 ( $<1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.391 ( $>0,05$ ). Nilai original *sample estimate* sebesar 0.220, maka arah hubungan *Organizational Support* (X3) terhadap *Job Performance* (Y2) melalui *Job Satisfaction* (Y1) adalah Positif. Hipotesis 10 Ditolak, karena *Organizational Support* (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* (Y2) melalui *Job Satisfaction* (Y1).

#### Inner Model

Adapun model struktural penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 7. Output Bootstrapping

#### Pengaruh *Motivation* (X1) terhadap *Job Satisfaction* (Y1)

Hasil penelitian ini sesuai dengan uraian sebelumnya, yaitu "*Motivation* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan PT Sang Plastik Indonesia" ditolak, sebab hubungan antara

*Motivation* (X1) dengan *Job Satisfaction* (Y1) adalah tidak signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 1,537 ( $<1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.125 ( $>0,05$ ). Pada PT Sang Plastik Indonesia, tanggapan karyawan mengenai variabel motivasi, masuk pada kategori sangat baik, sehingga pengaruh motivasi

terhadap kepuasan kerja tidak begitu signifikan, namun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja berpengaruh secara positif. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha agar selalu mematuhi peraturan perusahaan dan berdampak pada kepuasan kerja sehingga karyawan secara sukarela bersikap disiplin saat bekerja.

### **Pengaruh Career Planning (X<sub>2</sub>) Terhadap Job Satisfaction (Y<sub>1</sub>)**

Hasil penelitian ini sesuai dengan uraian sebelumnya, yaitu "Career Planning berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction pada karyawan PT Sang Plastik Indonesia" ditolak, sebab hubungan antara Career Planning (X<sub>2</sub>) dengan Job Satisfaction (Y<sub>1</sub>) adalah tidak signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 0,599 (<1.96) dan nilai dari p-value 0.576 (>0,05). Pada penelitian ini perencanaan karir tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dikarenakan pada hasil tanggapan karyawan mengenai perencanaan karir telah masuk pada kategori yang sangat baik. Meski tidak berpengaruh secara signifikan, namun tetap berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu hal ini bisa disebabkan karena kecilnya jumlah sampel sehingga hasilnya menjadi tidak signifikan. Penelitian ini juga dilakukan pada beberapa divisi yang memiliki karakteristik responden yang memiliki permasalahan yang berbeda disetiap divisi.

### **Pengaruh Organizational Support (X<sub>3</sub>) Terhadap Job Satisfaction (Y<sub>1</sub>)**

Hasil penelitian ini sesuai dengan uraian sebelumnya, yaitu "Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap Job Satisfaction pada karyawan PT Sang Plastik Indonesia" dapat diterima, sebab hubungan antara Organizational Support (X<sub>3</sub>) dengan Job Satisfaction (Y<sub>1</sub>) adalah signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 2,043 (>1.96) dan nilai dari p-value 0.042 (<0,05). Pada PT Sang Plastik Indonesia, para pekerja telah disediakan fasilitas kerja seperti mesin operasional produk,

komputer, printer, dan lain sebagainya untuk menunjang pekerjaan. Kemudian karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan oleh perusahaan masih sesuai kemampuan yang dimiliki. Selain itu dari segi kerjasama dari rekan kerja, karyawan merasa bahwa rekan kerja yang berada di perusahaan ini memiliki kerjasama tim yang baik.

### **Pengaruh Motivation (X<sub>1</sub>) Terhadap Job Performance (Y<sub>2</sub>)**

Hasil penelitian ini sesuai dengan uraian sebelumnya, yaitu "Motivation berpengaruh signifikan terhadap Job Performance pada karyawan PT Sang Plastik Indonesia" dapat diterima, sebab hubungan antara Motivation (X<sub>1</sub>) dengan Job Performance (Y<sub>2</sub>) adalah signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 9,770 (>1.96) dan nilai dari p-value 0.000 (<0,05). Karyawan dari PT Sang Plastik Indonesia ini memiliki bentuk arah perilaku dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada peraturan. Kemudian pada tingkat usaha, mengenai seberapa keras usaha karyawan tersebut untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Serta, tingkat kegigihan dari seberapa keras karyawan, akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

### **Pengaruh Career Planning (X<sub>2</sub>) Terhadap Job Performance (Y<sub>2</sub>)**

Hasil penelitian ini sesuai dengan uraian sebelumnya, yaitu "Career Planning berpengaruh signifikan terhadap Job Performance pada karyawan PT Sang Plastik Indonesia" dapat diterima, sebab hubungan antara Career Planning (X<sub>2</sub>) dengan Job Performance (Y<sub>2</sub>) adalah signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 2,045 (>1.96) dan nilai dari p-value 0.041 (<0,05). Pada PT Sang Plastik Indonesia

mayoritas karyawan memberi tanggapan bahwa mereka sudah merencanakan karir sejak jauh hari. Ditemui pula karyawan yang sudah merasa puas dengan pencapaian karir yang diperoleh saat ini. Terdapat beberapa karyawan merasa posisi yang diperoleh saat ini sudah sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki, sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

### **Pengaruh *Organizational Support* ( $X_3$ ) Terhadap *Job Performance* ( $Y_2$ )**

Hasil penelitian ini sesuai dengan uraian sebelumnya, yaitu "*Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Sang Plastik Indonesia" dapat diterima, sebab hubungan antara *Organizational Support* ( $X_3$ ) dengan *Job Performance* ( $Y_2$ ) adalah signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 2,195 ( $>1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.029 ( $<0,05$ ). Karyawan PT Sang Plastik Indonesia merasa perusahaan telah menyediakan fasilitas untuk pendukung pekerjaan. Kemudian pada waktu-waktu tertentu, perusahaan juga memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menambah kompetensi atau menunjang potensi dari karyawan.

### **Pengaruh *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) Terhadap *Job Performance* ( $Y_2$ )**

Hasil penelitian ini sesuai dengan uraian sebelumnya, yaitu "*Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* pada karyawan PT Sang Plastik Indonesia" ditolak, sebab hubungan antara *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) dengan *Job Performance* ( $Y_2$ ) adalah tidak signifikan dengan hasil t-statistik sebesar 1,195 ( $<1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.233 ( $>0,05$ ). Pada penelitian ini kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena hasil dari kepuasan kerja sendiri telah masuk pada kategori sangat baik, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja tidak signifikan, namun tetap memiliki efek yang positif terhadap kinerja. Selain itu hal ini bisa disebabkan karena kecilnya jumlah

sampel sehingga hasilnya menjadi tidak signifikan. Penelitian ini juga dilakukan pada beberapa divisi yang memiliki karakteristik responden yang memiliki permasalahan yang berbeda disetiap divisi. Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat kepuasan kerja maka semakin baik pula kinerja dari karyawan tersebut.

### **Pengaruh *Motivation* ( $X_1$ ) Terhadap *Job Performance* ( $Y_2$ ) Melalui *Job Satisfaction* ( $Y_1$ )**

Hasil penelitian ini sesuai dengan uraian sebelumnya, yaitu "*Motivation* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Job Satisfaction* pada karyawan PT Sang Plastik Indonesia" ditolak, sebab hubungan tidak langsung *Motivation* ( $X_1$ ) terhadap *Job Performance* ( $Y_2$ ) melalui *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) adalah tidak signifikan, dengan hasil t-statistik sebesar 0.836 ( $<1.96$ ) dan nilai dari p-value 0.404 ( $>0,05$ ). Pada PT Sang Plastik Indonesia diperoleh hasil motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan, karena dari seluruh variabel tersebut telah masuk pada kategori sangat baik, sehingga pengaruhnya tidak signifikan. Motivasi dari karyawan sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja dari karyawan itu sendiri, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi tingkat motivasi, maka semakin baik pula kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, yang kemudian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tersebut.

### **Pengaruh *Career Planning* ( $X_2$ ) Terhadap *Job Performance* ( $Y_2$ ) Melalui *Job Satisfaction* ( $Y_1$ )**

Hasil penelitian ini sesuai dengan uraian sebelumnya, yaitu "*Career Planning* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Job Satisfaction* pada karyawan PT Sang Plastik Indonesia" ditolak, sebab hubungan tidak langsung *Career Planning* ( $X_2$ ) terhadap *Job Performance* ( $Y_2$ ) melalui *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) adalah tidak signifikan, dengan hasil t-statistik sebesar 0.365 ( $<1.96$ ) dan nilai dari

*p-value* 0.715 ( $>0,05$ ). Pada PT Sang Plastik Indonesia diperoleh hasil perencanaan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan, karena dari seluruh variabel tersebut telah masuk pada kategori sangat baik, sehingga pengaruhnya tidak signifikan. Kebutuhan akan perencanaan karir dan pengelolaan karir dirasakan penting bagi karyawan. Perencanaan karir memiliki nilai yang positif dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, meskipun pengaruhnya tidak signifikan. Hal tersebut mungkin terjadi karena para karyawan merasa sangat perlu memikirkan rencana karirnya secara individu, sedangkan perusahaan belum dapat sepenuhnya melakukan perencanaan karir yang menyeluruh.

### **Pengaruh *Organizational Support* ( $X_3$ ) Terhadap *Job Performance* ( $Y_2$ ) Melalui *Job Satisfaction* ( $Y_1$ )**

Hasil penelitian ini sesuai dengan uraian sebelumnya, yaitu "*Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Job Satisfaction* pada karyawan PT Sang Plastik Indonesia" ditolak, sebab hubungan tidak langsung *Organizational Support* ( $X_3$ ) terhadap *Job Performance* ( $Y_2$ ) melalui *Job Satisfaction* ( $Y_1$ ) adalah tidak signifikan, dengan hasil *t*-statistik sebesar 0.858 ( $<1.96$ ) dan nilai dari *p-value* 0.391 ( $>0,05$ ). Pada PT Sang Plastik Indonesia diperoleh hasil dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan, karena dari seluruh variabel tersebut telah masuk pada kategori sangat baik, sehingga pengaruhnya tidak signifikan. Hal ini bisa disebabkan karena kecilnya jumlah sampel sehingga hasilnya menjadi tidak signifikan. Selain itu, penelitian ini dilakukan pada beberapa divisi yang memiliki karakteristik responden yang memiliki permasalahan yang berbeda disetiap divisi. Namun, dari perusahaan sendiri telah mengupayakan sebaik mungkin untuk mewujudkan kepuasan kerja dari karyawan dan hasil kinerja karyawan yang baik dan professional.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan dari deskripsi hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa : (1) *Motivation* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction*; (2) *Career Planning* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Job Satisfaction*; (3) *Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*; (4) *Motivation* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*; (5) *Career Planning* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*; (6) *Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*; (7) *Job Satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance*; (8) *Motivation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Job Satisfaction*; (9) *Career Planning* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Job Satisfaction*; dan (10) *Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Job Performance* melalui *Job Satisfaction*.

Pada penelitian ini, karyawan PT Sang Plastik Indonesia memiliki *Motivation* untuk bekerja yang sangat baik, memiliki *Career Planning* dalam perencanaan diri juga sangat baik, dan dari segi *Organizational Support* perusahaan juga sangat mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan adanya dukungan dari perusahaan terhadap karyawan, menimbulkan *Job Satisfaction* yang bagus pada karyawan itu sendiri, sehingga untuk mewujudkan *Job Performance* yang baik, juga dapat tercapai. Dapat disimpulkan untuk mencapai kinerja yang baik tidaklah mudah, perlu adanya kepuasan kerja dari karyawan, sehingga menimbulkan kelayakitan karyawan terhadap perusahaan.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja dari karyawan, sebaiknya perusahaan lebih memberi motivasi dan dukungan, baik secara moral dan material terhadap karyawan, sehingga kepuasan kerja dan kinerja yang professional dari karyawan dapat tercapai. Kemudian perlu

adanya pendekatan yang lebih dari pimpinan terhadap karyawan supaya bisa lebih mendengar keluhan karyawan, serta dapat mengapresiasi hal lebih yang disuguhkan oleh karyawan, sehingga dapat diketahui potensi-potensi terbaik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Ghozali, Imam. 2015. *Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kumendong Aimella, dkk. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado*. Vol 5, No.2. ISSN 2303-1174.
- Ma'ruf, & Chair, U. 2020. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99-108. <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Metria, K., & Riana, I. G. 2018. Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 9, 2117. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i09.p02>
- Mulyadi, R., Hidayati, T., & Maria, S. 2018. Pengaruh perencanaan karir pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 15(1), 29. <https://doi.org/10.29264/jkin.v15i1.1999>
- Sarwono, Jonathan. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Andhi. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tjahjono, H. K., Puji Rahayu, M. K., & Putra, A. D. 2020. the Mediating Role of Affective Commitment on the Effect of Perceived Organizational Support and Procedural Justice on Job Performance of Civil Servant. *Journal of Leadership in Organizations*, 2(2), 91-107. <https://doi.org/10.22146/jlo.55371>