# PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MANUFAKTUR DI KARAWANG
## (Studi Kasus di PT YPMI)

**Oleh**
**Taufiq Hidayatullah**
**taufiq_ht@ymail.com**
**STIMIK Kharisma Karawang**

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan, dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan pengaruh kedua variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di perusahaan manufaktur. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sempel jenuh jumlah populasinya hanya 71 karyawan . Metode pengumpulan data yang digunakan adalah memberikan kuesioner kepada karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Kuesioner di buat menggunakan fasilitas di google *form* (formulir). Data dari pengukuran kuesioner masih berbentuk ordinal, maka semua data ordinal transformasi ke bentuk interval dengan menggunakan dengan metode MSI (*Methods of Successive interval*). Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan Metode Kuantitatif dengan menggunakan lima rumus Analisis Regresi Berganda, Analisis korelasi, Uji-t, Uji F dan Uji koefisien determinasi (R2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS 18.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dari hasil uji t, variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan bila dibandingkan dengan Motivasi. Hasil perhitungan SPSS pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan manufaktur di Karawang didapatkan Nilai Coefficients beta motivasi sebesar 0.250 dan kepuasan kerja sebesar 0.531 dan koefisien determinasi atau R-square adalah figur sebesar 0.544.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

## 1. Pendahuluan

Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Motivasi. Setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda.

Wibowo (2015:111) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukan intensitas, bersifat terus –menerus dan adanya tujuan.

Menurut Steers dalam Sutrisno (2011:151) untuk mendapatkan kinerja yang baik tidaklah mudah karena harus didukung oleh kemampuan dan motivasi karyawan itu sendiri ditambah dengan sistem yang tepat yang harus diterapkan oleh perusahaan seperti kejelasan kepuasan kerja sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya.

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Apabila seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja menunjukan kesesuaian antara harapan sesorang yang timbul dan imbalan yang disesuaikan pekerjaan (Husein Umar, 2007) Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Perusahaan banyak melakukan peningkatan program-program peningkatan kinerja karyawan, diantaranya mengenai aturan-aturan tentang perusahaan dan tata kerja. Peraturan ini berisikan mengenai struktur organisasi, uraian tugas, prasyarat jabatan maupun jenis-jenis pelatihan dan program kerja manajemen yang harus dilaksanakan perusahaan. Tujuan akhir dari dikeluarkannya keputusaan ini adalah tidak lain untuk semakin meningkatkan kinerja seluruh komponen yang ada perusahaan.

Selain membuat pelatihan karyawan, perusahaan melakukan program untuk meningkatkan motivasi karyawan. Perusahaan sudah mengimplementasikan sistem reward berbasis disiplin, kinerja. Reward yang diberikan diantaranya yaitu: a). Penghargaan kepada pekerja terbaik (staf) setiap tahun, b). Memberikan tunjangan isentif kehadiran setiap bulan, c). Menerapkan sistem grade untuk level up, tenaga ahli dan promosi jabatan, d). Memberikan kesempatan yang lebih (prioritas) untuk mengikuti pelatihan ME300, seminar dari jadwal pelatihan yang ada. Akan tetapi program-program ini diduga masih belum sepenuhnya berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan keahlian yang diadakan perusahaan masih sangat sedikit diikuti oleh karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukma Juwati Tajuddin (2012) dan dilanjutkan penelitian Florida Dessy Putri Sanuddin dan A.M. Rosa Widjojo (2013) di PT. Semen Tonasa. Dalam penelitian tersebut menjelaskan di perusahaan karyawan mempunyai pikiran, keinginan, status, latar belakang, pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen, yang terbawa dalam perusahaan. Selain itu mereka memiliki pengalaman, keahlian, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan. Karyawan sangat penting bagi perusahaan dimulai dengan merekrut

karyawan yang terbaik dibidangnya lalu kemudian menyediakan sarana dan sumber daya yang diperlukan termasuk pelatihan - pelatihan komprehensif yang berkelanjutan, sehingga karyawan dapat terus mengembangkan kompetensi dan menghasilkan kinerja terbaik dibidangnya masing - masing.

Dalam penelitian ini akan mengkaji kinerja karyawan manufaktur di Karawang. Perusahaan juga telah mempunyai program tahunan yang diperuntukkan demi peningkatan kinerja seluruh karyawan yang ada di Perusahaan. Salah satunya adalah program Learning and Growth yang diharapkan bisa memacu motivasi dan semangat pekerja.

Selain itu, perusahaan melakukan program untuk meningkatkan motivasi karyawan. Perusahaan sudah mengimplementasikan sistem reward berbasis disiplin, kinerja. Reward yang diberikan diantaranya yaitu: a). Penghargaan kepada pekerja terbaik setiap tahun, b). Memberikan tunjangan isentif kehadiran setiap bulan, c). Menerapkan sistem grade untuk level up, tenaga ahli dan promosi jabatan, d). Memberikan kesempatan yang lebih (prioritas) untuk mengikuti pelatihan ME300, seminar dari jadwal pelatihan yang ada. Akan tetapi program-program ini diduga masih belum sepenuhnya berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Program pelatihan keahlian yang diadakan perusahaan masih sangat sedikit diikuti oleh karyawan, Program kaizen sebagai mengembangkan inovasi dalam pekerjaan masih rendah dibawah target bulanan yaitu 24 ide/tahun, padahal perusahaan menjanjikan reward bagi mereka yang programnya diberi nilai Good dan Excellent dan diberikan kesempatan untuk melaksanakan programnya namun tetap dalam pantauan atasan.

Penelitian ini bertujuan untu menganalisis secara simultan pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk menganalisis variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara dua variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

## 2. Kajian Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

### 2.1. Motivasi

Tubagus (2015:167) menjelaskan motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Robbins dan Judge dalam Wibowo (2015:110) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang meperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya

berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan pendapat para ahli, maka dapat dibuat kesimpulan pengertian motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dan mengarahkan pencapaian tujuan yang dipengaruhi adanya rangsangan internal maupun eksternal.

Newstrom (dalam Wibowo, 2015:112) melihat sebagai dorongan motivasi bersumber pada penelitian McClelland yang memfokuskan kepada: (1) Motivasi Berprestasi, adalah suatu dorongan yang dimiliki banyak orang untuk mengejar dan mencapai tujuan menantang. (2) Motivasi untuk berafiliasi merupakan suatu dorongan untuk berhubungan dengan orang atas dasar sosial. (3) Motivasi akan kekuasaan, merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi orang, melakukan pengawasan dan pengubah situasi. Orang yang termotivasi atas dasar kekuasan mengahrapkan menciptakan dampak pada organisasi dan bersedia mengambil resiko dengan melakukannya.

**2.2. Kepuasan kerja**

Menurut Wibowo (2015:132) kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat pekrjaannya. Pekerja dengan kepuasan tinggi mengalami persaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian aktivitas kerja. Pekerja dengan kepuasan rendah mengalami perasaan negativ ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Pandi Apandi (2016:58) Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkahlaku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Berdasarkan pengertian-pengertian para ahli tentang kepuasan kerja, maka dapat dibuat kesimpulan pengertian kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja merupakan tingkatan perasaan seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh penyesuaian harapan pekerja dan pekerjaannya. Yang dimaksud dengan tingkatan perasaan adalah Pekerja dengan kepuasan tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian aktivitas kerja. Pekerja dengan kepuasan rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka.

Colquitt, Lepine dan Wesson dalam Wibowo (2015:136) melihat adanya dua unsur yang terkandung dalam kepuasan kerja , yaitu pemenuhan nilai dan kepuasan atas pekerjaan itu sendiri. Pada umumnya pekerja merasa puas apabila pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang mereka hargai. Sesuatu yang berharga atau mempunyai nilai adalah sesuatu yang secara sadar atau tidak sadar orang ingin mencari atau mendapatkannya. Kepuasan kerja akan terjadi apabila pekrja merasakan bahwa nilai yang mereka inginkan terpenuhi, tetapi orang yang berbeda dapat menghargai hal yang berbeda dan nilai dapat berubah selama dalam kehidupan kerja. Teoti ini dapat disajikan dalam persamaan [*Dissatisfaction = (Vwant – Vhave) (Vimportance)*].

Dalam persamaan ini *Vwant* mencerminkan seberapa banyak value yang diinginkan pekerja. *Vhave* mengindikasikan seberapa banyak dari yang diberikan pekerjaan. Sedangkan *Vimporttance* mencerminkan seberapa penting value tadi bagi pekerja. Perbedaan besar antara want dengan have menimbulkan perasaan ketidak puasan, terutama apabila value dalam persamaan *importance* atau penting.

## 2.3. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2005:9) mengemukakan kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Simamora (2005:458) penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka serta memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa baik seseorang karyawan bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu;

1) Loyalitas; Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.
2) Semangat kerja; Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.
3) Kepemimpinan; Pimpinan merupakan *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.
4) Kerja sama; Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.
5) Prakarsa; Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.
6) Tanggung jawab; Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.
7) Pencapaian target; Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing

## 2.4. Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja

Penelitian terdahulu yang dilakukan Florida dan Rosa (2015) menunjukan bahwa kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa. Peningkatan kepuasan kerja memiliki efek yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan motivasi kerja. Penelitian lain yang dilakukan I Wayan

Juniantara (2015) tentang "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar" hasil penelitiannya kepuasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dan mengarahkan pencapaian tujuan yang dipengaruhi adanya rangsangan internal maupun eksternal. Penelitian yang dilakukan oleh Fretilino Rufino De A.P (2012), Nazma Amalia (2014), Khaira Amalia F, Muslich Lufti (2014), Made Karma Maha Wirajaya (2015) Dan Slamet Riyadi (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerjanya akan tinggi, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah maka kinerjanya akan rendah pula.

Kepuasan kerja merupakan tingkatan perasaan seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh penyesuaian harapan pekerja dan pekerjaannya. Yang dimaksud dengan tingkatan perasaan adalah Pekerja dengan kepuasan tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian aktivitas kerja. Pekerja dengan kepuasan rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berfikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas pekerjaan mereka. Hasil penelitian Luh Putu Ega Apriliyantini, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahab (2012) menemukan bahwa secara parsial motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, berdasarkan pada uraian di atas, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
H2 : Seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1. Lokasi, Objek, dan Sampel Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan diperusahaan manufaktur PT. YPMI di divisi *Production Engineering Alumunium*. Obyek penelitian adalah menganalis bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan manufaktur di Karawang. Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Karena jumlah subjek yang akan diteliti kurang dari 100, maka metode pengambilan sampel menggunakan sensus atau sempel jenuh. Yaitu teknik penentuan jumlah populasi digunakan sebagai sempel. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode Non Probability Sampling.

### 3.2. Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (independent variable) yang sering juga disebut variabel stimulus atau predictor. Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa motivasi dan kepuasan kerja. Kedua, variabel terikat (dependent variable). Variabel terikat adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan sesuatu dan mengarahkan pencapaian tujuan yang dipengaruhi adanya rangsangan internal maupun eksternal Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Selanjutnya, kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam periode tertentu yang bersifat individual. Setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda–beda dalam mengerjakan tugas dalam pekerjaannya. Hasil pekerjaan karyawan akan baik dan sesuai dengan target yang ditetapkan jika karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

### 3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara obeservasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Kuesioner merupakan suatu alat pengumpul data yang berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban secara tertulis juga. Disini peneliti mengharapkan responden menjawab dengan kebenaran. Peneliti menggunakan skala likert (1 – 5), dimana ukuran skalanya adalah 1) Sangat tidak setuju, 2) Tidak setuju, 3) Ragu-ragu, 4) Setuju, dan 5) Sangat setuju . Dengan menggunakan skala ini, peneliti dapat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Skala ini juga memudahkan peneliti untuk mempelajari bagaimana respon dari tiap – tiap responden.

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah-masalah yang sedang dibahas.

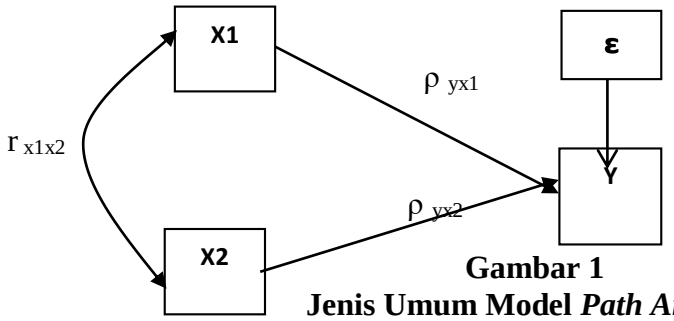
## 4. Analisis dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, karena masalah dalam penelitian ini sudah jelas yaitu mengukur kinerja karyawan yang dipengaruhi beberapa oleh faktor motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Hasil Pengukuran menggunakan kuesioner dengan skala likert maka nilai yang didapatkan masih berbentuk data ordinal, maka

data ordinal harus dirubah menjadi data interval, agar dapat dianalisis hubungannya. Transformasi dari ordinal ke interval dengan metode MSI (Methods of Successive interval). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi keluarannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (corrected item total correlation) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.0. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara rhitung dengan rtabel. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid dengan melihat nilai Cronbach Alpha. Secara umum keandalan dalam kisaran > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2001).

Analisa Regresi Berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui analsisi regresi diperlukan untuk mengetahui keralasi antar variable dengan metode path Analisys, Perumusannya sebagai berikut :

1. Correlated Path Model




**Gambar 1**
**Jenis Umum Model *Path Analysis***

Persamaan analisis jalur, sebagai berikut:

$$Y = \rho yx1X1 + \rho yx2X2 + \varepsilon$$

Dimana : X1 = Motivasi
X2 = Kepuasan Kerja
Y = Kinerja Karyawan
rx1x2 = Korelasi antara X1 dan X2
ρyx1 = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh X1 terhadap Y

ρyx2 = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh X2 terhadap Y

ρyx1. ρyx2 = Koefisien jalur yang menggambarkan besarnya pengaruh langsung X1 dan X2 terhadap Y.

Ringkasan hasil perhitungan dengan software SPSS dengan metode korelasi dua variable.

**Tabel 1**
**Correlations**

| | | Motivasi | Kepuasan Kerja |
|---|---|---|---|
| Motivasi | Pearson Correlation | 1 | .753** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 71 | 71 |
| Kepuasan Kerja | Pearson Correlation | .753** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 71 | 71 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hubungan antara variabel motivasi (X1) dengan kepuasan kerja (X2) dari table correlations didapat nilai sebesar 0,753 sehingga apabila dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r, mempunyai tingkat hubungan positif dan dua arah yang kuat. Hal ini berarti apabila motivasi meningkat maka kepuasan kerja juga meningkat. Begitu juga sebaliknya apabila motivasi menurun maka kepuasan kerja juga menurun.

**Tabel 2**
**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.215 | 3.562 | | 4.272 | .000 |
| | Motivasi | .233 | .116 | .250 | 2.005 | .049 |
| | Kepuasan Kerja | .494 | .116 | .531 | 4.260 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien jalur variabel Motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,250. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel sebesar 0,250, sehingga persamaan Y=0,250 X1. Koefisien jalur variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,531. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel sebesar 0,531, sehingga persamaan Y=0,531 X2.

**Tabel 3**
**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .737[a] | .544 | .530 | 4.921436 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

Model Summary hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R2) sebesar 0,544, berarti variabel kinerja karyawan (Y) bisa diterangkan oleh variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) atau dapat diartikan Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,4%, sedangkan sisanya 45,6% merupakan kontribusi variabel lain (ε) yang tidak diteliti.

Untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan dapat dijelaskan dengan table berikut:

**Tabel 4**
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Pengaruh | Langsung | Tidak Langsung | Subtotal |
|---|---|---|---|
| X1-Y | 0,250x0,250 = 0,063 | 0,250x0,753x0,531 = 0,100 | 0.162 |
| X2-Y | 0,531x0,531 = 0,282 | 0,531x0,753x0,250 = 0,100 | 0.382 |
| Total | | | 0.544 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data,2017

Adapun pembahasan dari metode verifikatif dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Penangaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah
    1) Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Berdasarkan analisis jalur pengaruh langsung dan tidak lanngsung variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 16,2% dan koefisien jalur terdapat nilai beta Standardized Coefficients sebesar 0.250. Hal ini sesuai dengan kerangka pemikiran pada penelitian sebelumnya tentang pengaruh parsial motivasi terhadap kinerja karyawan oleh Riswanda pada PT Mawatindo Road Constructions (2015), Fretilino Rufino di Grand Manhatan Club (2012), dan Khaira Amalia F, Muslich Lufti pada Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah (2014). Maka dalam penelitian ini variabel motivasi masih relevan dijadikan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Analisis jalur pengaruh langsung dan tidak lanngsung variabel kepuasan kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) divisi alumunium pada Production Engineering Department sebesar 38.2% dan dari dari koefisien jalur terdapat nilai beta Standardized Coefficients sebesar 0.531 Hal ini sesuai dengan kerangka pemikiran pada penelitian sebelumnya oleh Florida Dessy dan Rosa Widjojo pada PT. Semen Tonasa (2013 ), Agustina, Bambang, Arman, Endang Siti (2012). Maka dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja masih relevan sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan sebesar 54,4%. Sedangkan faktor lain 45.6% yang tidak diteliti dan turut mempengaruhi kinerja karyawan.

## 5. Penutup

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan dan Motivasi secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja. Hasil perhitungan uji t diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan jika dibandingkan dengan motivasi.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa peningkatan motivasi dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi peningkatan kepuasan kerja memiliki efek yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan motivasi. Berdasarkan hal tersebut, maka pihak MSDM diharapkan lebih memfokuskan pada peningkatkan motivasi karyawan. Bagi calon peneliti yang tertarik meneliti tentang peningkatkan kinerja karyawan diharapkan untuk menambahkan variabel lain selain motivasi dan kepuasan kerja.

## Daftar Referensi

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Adhyasaka Hutama, Djamhur Hamid, dan Yuniadi Mayowan (2016) . Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). Malang: Universitas Brawijaya.

Amalia, Lutfhi. 2014. Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Uiversitas Terbuka.

Efendi, D. 2007. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Individual: Studi Empiris Wirausaha Wanita di Kabupaten Ponorogo. Diakses dari www.unmuh-ponorogo. org.

Ega Apriliyantini dkk. 2016. Pengaruh pelatihan dan kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan bagian produksi. Singaraja: UPG.

Florida Desi, Rosa Widjoyo. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. Jurnal.

Hadi, Riswanda. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mawatindo Road Constructions. Universitas Narotama

Henri Simamora. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Husein Umar. 2007. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan paradigm Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Kuncoro, M. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Erlangga.

Made Karma. 2015. Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Di Kota Denpasar. Denpasar.

Pandi Afandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.

Singgih Santoso. 2009. Panduan Lengkapa menguasai Statistik dengan SPSS 17. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Susanto, L.G. 2008. Analisis Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi, Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.Tidak dipublikasikan.

Tajuddin, S.J. (2012). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Semen Tonasa Kan. Pangkep. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Tidak dipublikasikan.

Tubagus A Darodjat. 2015. Pentingnya Budaya Tinggi dan Kuat. Bandung : Refika Aditama.

Wahab, R.B. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Tidak dipublikasikan.

Wayan Juniantara. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. Bali: Universitas Udayana.

Wibowo. 2015. Perilaku Dalam Organisasi Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.Tajuddin, S.J. 2012. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Karyawan terhadap Promosi Jabatan pada PT. Semen Tonasa Kan. Pangkep. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin. Tidak dipublikasikan.