

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. COCACOLA AMATIL INDONESIA SURABAYA

Ivan Timothy

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: ivantimothy@ymail.com

Abstrak– Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 110 responden, dengan cara menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memberi pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan daripada motivasi kerja.

Kata Kunci - Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Setiap perusahaan harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang atau jasanya agar bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, sedangkan kelemahan-kelemahannya wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana, tetapi hal yang paling menentukan adalah faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan. Di Wilayah Jawa Timur memiliki beberapa perusahaan manufaktur bergerak dibidang minuman yang bersaing secara ketat. PT. Coca Cola Amatil Indonesia (East Java) merupakan salah satu perusahaan multinasional yang mendunia dan menjadi “lokal” di Indonesia. PT. Coca Cola Amatil Indonesia (East Java) ikut mengalami masa sulit ketika krisis ekonomi dan berada pada posisi yang paling parah (sekitar tahun 1998). Namun perusahaan ini mampu bertahan karena memiliki potensi sumber daya manusia dengan kapabilitas yang beragam dan kompeten sehingga mampu menghadapi dan menjalani fungsi kegiatan produksi yang berdasarkan teknologi.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu update untuk didiskusikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Ketidakpuasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diperoleh dari perusahaan. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya; adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatantasnya dikerjakan

Salah satu cara untuk melihat kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan yaitu dengan melihat dari banyaknya jumlah karyawan yang keluar dan masuk pada sebuah perusahaan. Semakin tinggi jumlah LTO/ Labour Turnover sebuah perusahaan maka menandakan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dan tentunya dapat menurunkan produktivitas dari sebuah perusahaan sendiri. Pada PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya terjadi peningkatan Labour Turnover selama 3 tahun terakhir dan apabila dalam sebuah perusahaan memiliki tingkat LTO yang tinggi dan terus meningkat maka pastinya akan berdampak pada penurunan kinerja dari perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan seharusnya mampu memberikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawannya agar mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan, karena karyawan adalah motor penggerak dari sebuah perusahaan sendiri.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas,

peneliti tertarik untuk dibahas dalam bentuk penyusunan skripsi yang diberi judul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. CocaCola Amatil Indonesia Surabaya”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah: Apakah terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?, Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan? Diantara motivasi kerja dan kepuasan kerja manakah yang lebih dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. CocaCola Amatil Indonesia Surabaya?

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui manakah diantara motivasi kerja dan kepuasan kerja yang lebih dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. CocaCola Amatil Indonesia Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi : Bagi Perusahaan (PT CocaCola Amatil Indonesia Surabaya), penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan saran dan informasi yang bermanfaat terkait dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT. CocaCola Amatil Indonesia Surabaya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT CocaCola Amatil Indonesia Surabaya serta menambah wawasan dan pengetahuan akan manajemen sumber daya manusia. Bagi akademis, karya tulis ini diharapkan untuk bisa menjadi referensi tambahan serta membantu mahasiswa Universitas Kristen Petra menambah wawasan terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan, peneliti membuat batasan penelitian untuk menghindari pembaca dari salah tafsir yang mungkin terjadi. Ruang lingkup dari penelitian ini adalah penelitian dilakukan di PT. CocaCola Amatil Indonesia, pada kantor Surabaya. Maka dari itu, data yang diperoleh hanya mempresentasikan keadaan di Surabaya.

Motivasi Kerja

Menurut George and Jones (2005, p. 175-176) ada tiga elemen dalam motivasi kerja dan tiga elemen tersebut adalah arah perilaku (Direction of Behavior), tingkat kegigihan (Level of persistence), tingkat usaha (Level of Effort).

a. Arah perilaku (Direction of Behavior)

Arah perilaku mengacu kepada perilaku yang dipilih seorang karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku lain yang dapat mereka tunjukkan. Banyak contoh perilaku yang tidak tepat yang bisa ditunjukkan karyawan. Perilaku tersebut nantinya akan menjadi penghambat bagi organisasi. Maka dari itu setiap karyawan harus termotivasi sehingga mampu memberikan perilaku yang terbaik bagi organisasi. Misalnya, karyawan bisa saja tidak taat kepada peraturan perusahaan, tetapi karyawan tersebut tetap patuh kepada peraturan perusahaan.

b. Tingkat kegigihan (Level of Persistence)

Mengacu pada bagaimana perilaku karyawan apabila

dihadapkan pada suatu masalah. Karyawan yang termotivasi dengan baik akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan tetap mencoba menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Misalnya, melihat bagaimana perilaku karyawan dalam tetap menyelesaikan pekerjaannya walaupun lingkungan kerja sedang tidak mendukung.

c. Tingkat usaha (Level of Effort)

Perusahaan tidak cukup hanya memotivasi karyawan untuk mampu menunjukkan perilaku yang berfungsi bagi perusahaan, tetapi harus mampu memotivasi karyawan agar mau bekerja keras. Tingkat usaha berbicara tentang seberapa keras karyawan bekerja sesuai dengan perilaku yang dipilih. Misalnya, dalam bekerja karyawan tidak hanya perlu untuk hadir di kantor tepat waktu, tetapi juga dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2012, p. 73), kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerjaan dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih. Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan Job Descriptive Index (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robins, 2006, p. 214), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

2. Gaji

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan atau promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal

yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Menurut Handoko (1987, p. 135) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bernardin dan Russel (1993, p. 383) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria

tentang hasil kerja. Ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas (Quality)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas (Quantity)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika Quantity merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (Timeliness)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan timeliness yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4. Keefektifan Biaya (Cost Effectiveness)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. Dengan Cost effectiveness yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.

5. Perlu Pengawasan (Need for Supervision)

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan Need for supervision yang merupakan tingkatan dari seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

6. Kerjasama (Interpersonal Impact)

Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan Interpersonal impact yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012, p. 14) Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan penjelasan (Explanatory Research) yang akan menguji pengaruh antara variabel independen yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian sales PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya sejumlah 146 orang, sedangkan sampel yang digunakan sejumlah 110 responden.

Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber informasi yang pertama dan tidak melalui perantara (Fauzi, 2009, p. 165). Sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu jumlah absensi karyawan, sejarah atau latar belakang perusahaan, dan struktur organisasi.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuisioner yang diberikan kepada karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia. Data yang didapat berupa jawaban karyawan terhadap pernyataan tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Suatu instrumen dikatakan valid apabila memiliki validitas yang tinggi, sedangkan instrumen yang kurang valid adalah instrumen yang memiliki validitas yang rendah.

Menurut Situnjak dan Sugiharto (2006), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya di lapangan.

Untuk uji asumsi klasik dilakukan tiga pengujian, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, apakah variabel dependen dan independen mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan

adanya korelasi antar variabel bebas. uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (Sugiyono, 2012, p. 267). Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama / simultan.

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Nilai adjusted R^2 yang semakin besar (mendekati 1) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika adjusted R^2 semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Coca-Cola Amatil Indonesia mulai hadir di Jawa Timur pada tahun 1977 dan berlokasi di Jalan Kusuma Bangsa. Pada saat itu produk CCAI sendiri masih dikirim dari Jakarta via kereta api, belum mampu memiliki pabrik untuk produksi sendiri, kemudian pada tahun 1979 mendirikan pabrik di Pandaan dengan bekerja sama dengan PT. Tirtalina Bottling Company. Pada tahun 1989 baru PT. Cocacola Amatil Indonesia mendirikan kantor di Rungkut Surabaya, yang mana merupakan lokasi dari penelitian ini dilaksanakan.

Dibawah ini akan dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas angket penelitian untuk memastikan bahwa angket penelitian yang disebar telah valid dan reliabel sehingga data yang dihasilkan akurat.

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari beberapa indikator variabel ada yang memiliki nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (0,3610) , sehingga dinyatakan bahwa terdapat indikator variabel yang dinyatakan tidak valid. Indikator variabel yang tidak valid tersebut kemudian dihapus dan tidak akan digunakan pada penelitian/analisis berikutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,769	0,3610	Valid
	X1.2	0,337	0,3610	Tidak Valid
	X1.3	0,473	0,3610	Valid
	X1.4	0,703	0,3610	Valid
	X1.5	0,459	0,3610	Valid

Variabel	Indikator	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
	X1.6	0,298	0,3610	Tidak Valid
	X1.7	0,414	0,3610	Valid
	X1.8	0,478	0,3610	Valid
	X1.9	0,579	0,3610	Valid
	X1.10	0,549	0,3610	Valid
	X1.11	0,328	0,3610	Tidak Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,412	0,3610	Valid
	X2.2	0,083	0,3610	Tidak Valid
	X2.3	0,427	0,3610	Valid
	X2.4	0,584	0,3610	Valid
	X2.5	0,600	0,3610	Valid
Kinerja	Y1	0,468	0,3610	Valid
	Y2	0,472	0,3610	Valid
	Y3	0,563	0,3610	Valid
	Y4	0,453	0,3610	Valid
	Y5	0,592	0,3610	Valid
	Y6	0,574	0,3610	Valid

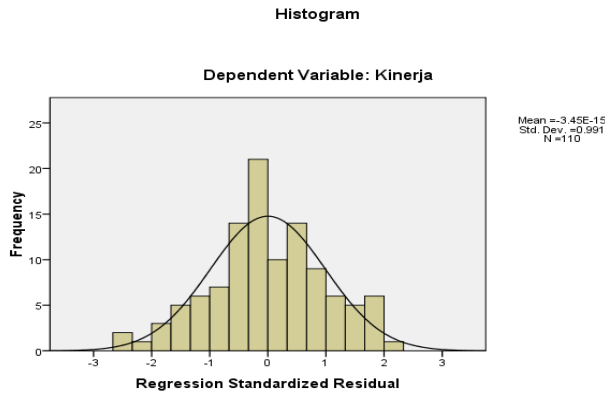
Selanjutnya uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat pengukur yang dapat diandalkan untuk menghasilkan pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dan diketahui dengan menggunakan Alpha Cronbach. Apabila nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60 maka dapat dikatakan Reliabel.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.808	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.691	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.775	Reliabel

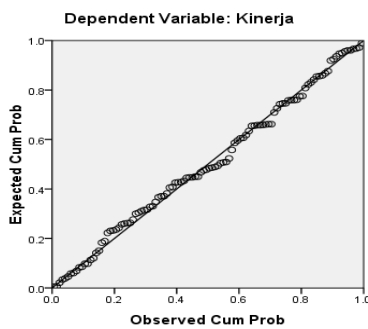
Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa hasil uji reliabel dari seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 maka dinyatakan seluruh variabel penelitian adalah reliabel.

Pendeteksian normalitas residual dilakukan dengan grafik histogram dan normal P-Plot. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan grafik histogram dan P-Plot:



Gambar 1. Grafik histogram uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Berdasarkan gambar 1 dan 2, dapat diketahui bahwa residual persebaran data telah mengikuti pola distribusi normal, maka disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

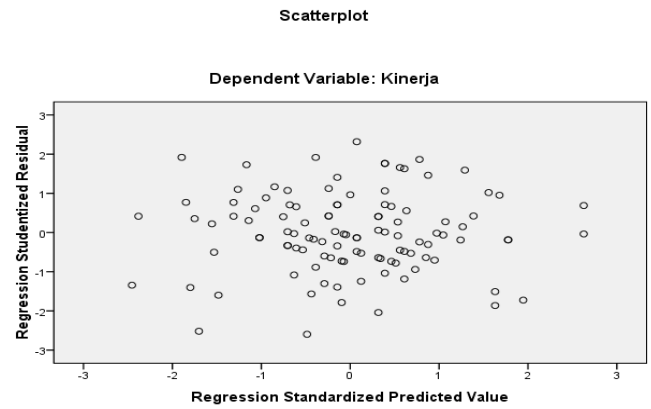
Multikolinearitas menunjukkan bahwa terjadinya korelasi yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi. Analisis regresi mengasumsikan tidak ada multikolinearitas dalam model. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,727	1,375
Kepuasan Kerja	0,727	1,375

Berdasarkan Tabel 3 diatas diketahui bahwa nilai VIF dari kedua variabel <10, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antara variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2).

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Berikut adalah hasil uji heterokedastisitas menggunakan *scatterplot*:



Gambar 3. Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 3.3 menunjukkan titik-titik yang menyebar secara acak, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Deskripsi profil responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Deskriptif Profil Responden

Profil Responden		Frekuensi	Presentase
Usia	<20 tahun	2	1,8%
	20-30 tahun	69	62,7%
	31-40 tahun	28	25,5%
	>40 tahun	11	10%
Jenis Kelamin	Laki-laki	97	88,2%
	Perempuan	13	11,8%
Pendidikan	SD	1	0,9%
	SMP	8	7,3%
	SMA	87	79,1%
	Perguruan Tinggi	14	12,7%
Masa Kerja	1-5 tahun	35	31,8%
	6-10 tahun	51	46,4%
	11-15 tahun	16	14,5%
	>15 tahun	8	7,3%

Dari Tabel 4 diketahui bahwa karyawan didominasi pada usia 20-30 tahun, yaitu sebanyak 62,7%, hal ini menandakan bahwa usia tersebut adalah usia yang paling produktif untuk bekerja. Selain itu, mayoritas karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya adalah laki-laki, dengan presentase 88,2%. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan ini memang lebih cocok untuk dilakukan kaum laki-laki daripada kaum perempuan. Tabel 3.4 juga menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia adalah SMA, dengan presentase 79,1%. Hal ini menandakan bahwa lulusan SMA merupakan kriteria umum yang dicari perusahaan untuk menjadi karyawan, dan juga diketahui bahwa masa kerja karyawan paling dominan adalah 6 – 10 tahun masa kerja, hal ini berarti

karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia, cukup loyal karena memiliki masa kerja yang terbilang cukup lama.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya.

$$Y = 1.839 + 0.180 X1 + 0.389$$

Tabel 5. Model Regresi

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	1.839
Motivasi Kerja	0.180
Kepuasan Kerja	0.389

Nilai konstanta = 1.839 menunjukkan besarnya variabel dependen kinerja karyawan (Y) yang tidak dipengaruhi oleh variabel-variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2). Variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), jika variabel motivasi kerja (X1) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.180 dan jika variabel kepuasan kerja naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.389.

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel Independen	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Motivasi Kerja	0,180	0,095	0,180	1,893	0,061
Kepuasan kerja	0,389	0,086	0,428	4,505	0,00

Dari Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi dari thitung motivasi kerja (X1) adalah 0,061 dengan thitung sebesar 1,893 . Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan >5% sehingga H0 diterima dan H1 ditolak, maka dapat simpulkan bahwa motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi dari thitung kepuasan kerja (X2) adalah 0,000 dengan thitung sebesar 4,505. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan <5%, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F digunakan dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan(Y)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10,382	2	5,164	22,539	0,000
Residual	24,516	107	0,229		
Total	34,844	109			

Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi dari Fhitung motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) adalah 0,000 dengan Fhitung sebesar 22,539. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa nilai signifikan <5% sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya, nilai korelasi (R) dan koefisien determinasi berganda (R2) yang dihasilkan analisis regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Deteriminasi

Model	R	R Square	Adjusted R.Square
1	0,544	0,296	0,283

Dari Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R2) adalah sebesar 0,296. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 29,6%, sedangkan sisanya 70,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti.

Pembahasan hasil penelitian

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja (X1) sebagai variabel independen pada kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, sehingga ketika variabel motivasi kerja (X1) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) hanya akan mengalami kenaikan sebesar 0,180. Terbukti pula dengan uji t (parsial) yang telah dilakukan, nilai thitung adalah sebesar 1,893 dengan nilai signifikansi 0,061 yang berarti diatas nilai kritis yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05, hal ini berarti H0 diterima dan H1 ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan di PT. Permodalan Nasional Mandiri Banjarmasin oleh Rini Rahmawati (2004). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan, sehingga pihak manajemen puncak harus berfokus untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan juga ikut meningkat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja (X2) sebagai variabel independen pada kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen, sehingga ketika variabel kepuasan kerja (X2) naik satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,389. Terbukti pula dengan uji t (parsial) yang telah dilakukan, nilai thitung sebesar 4,505 dengan signifikansi 0,00, hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan pada PT. Pupuk Sriwidjaja oleh Nuzsep Almigo (2004). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel independen secara bersama-sama(simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

Terbukti dengan uji F (uji simultan) yang telah dilakukan, nilai Fhitung sebesar 22,539 dengan signifikansi 0,00, yang berarti dibawah nilai kritis yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Nilai beta menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja (X_2) lebih dominan pada kinerja karyawan (Y) yaitu dengan nilai beta sebesar 0,428, sedangkan nilai beta dari motivasi kerja (X_1) pada kinerja karyawan (Y) adalah hanya sebesar 0,180. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank mandiri Persero Makassar oleh Rahmatullah Burhanudin Wahab (2012). Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, namun variabel motivasi kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, di antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab 3, maka dapat diambil beberapa kesimpulan : 1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya. 2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya. 3. Kepuasan Kerja memberi pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya daripada Motivasi Kerja.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini kepada manajemen PT. Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya yaitu : 1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu perusahaan dapat lebih focus untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan berusaha meningkatkan motivasi kerja karyawan. 2. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu dukungan dari pihak manajer dalam mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Dukungan lebih yang diberikan dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga dapat memaksimalkan kinerja mereka. Karyawan paling merasa kurang puas tentang gaji mereka maka dari itu mungkin pihak PT. Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya bisa mempertimbangkan hal tersebut sebagai acuan untuk meningkatkan kepuasan

kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, H. John & Joyce, E. A Russel, (1993). Human Resource management : an experiential approachs. Singapore : MC. Graw Hill Internasional
- Edy, Sutrisno. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Fauzi, Muchamad. (2009). Metode penelitian kuantitatif : sebuah pengantar cet. 1 .Semarang: Walisongo Press
- George dan Jones. (2005). Understanding and Managing Organizational Behavior. New Jersey: Upper Saddle River
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro
- Nuzsep Almigo. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Retrieved September 29, 2016 from http://scholar.google.com/scholar_url?url=http://xa.yimg.com/kq/groups/23358460/41832523/name/jurnalnuzsep.pdf&hl=en&sa=X&scisig=AAGBfm2nvlgYFG0XjXgs5rQF8SN_JvvVrw&nossl=1&oi=scholar
- Rahmatullah Burhanuddin Wahab. (2012). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Makassar. Retrieved 19 November, 2016 from https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjRIZL3_rnQAhVFvI8KHW1EB9IQFggsMAE&url=https%3A%2F%2Fcore.ac.uk%2Fdownload%2Fpdf%2F25486989.pdf%3FrepositoryId%3D644&usg=AFQjCNEv_-dViaVw5qnZFbabYFNQdnWw0Q&sig2=RLi7nAFgscAmNr-ldmfMyQ
- Rini Rahmawati. (2004). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin. Retrieved September 25, 2016 from https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiX--ixiabQAhXBpY8KHTbQABYQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fjournal.stiei-kayutangi-bjm.ac.id%2Findex.php%2Fjv112%2Farticle%2FviewFile%2F11%2F11&usg=AFQjCNHGF45cGnB4fye8JZ8NwMAiMJFmMQ&sig2=78R0bfq5BGVIFR_SgGpcFQ
- Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi 10. Jakarta: PT Indeks.
- Situnjak, J.R.T., dan Sugiharto. (2006). LISREL. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2012). Metode penelitian pendidikan : pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R and D. Bandung: Alfabeta