

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA CV. UNION EVENT PLANNER

Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: feilie588@gmail.com, hotlan.siagian@petra.ac.id

Abstrak—Sumber daya manusia dapat menjadi kunci perusahaan untuk keberhasilan. CV Union Event Planner adalah perusahaan yang bergerak di bidang event organizer. Fenomena kinerja karyawan yang tidak maksimal, dan kesalahan yang dilakukan karyawan menjadi salah satu masalah di perusahaan ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 57 karyawan CV. Union Event Planner. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Union Event Planner, motivasi kerja beserta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Salah satu kunci kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia, disamping tiga komponen yang lain (Norton & Kaplan dalam Handoyo, & Indriani, 2014). Berdasarkan studi eksploratif dengan pimpinan CV. Union Event Planner, daya saing perusahaan menurun yang disinyalir karena kinerja karyawan yang masih rendah. Menurut Tamara (2016) kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang bergantung pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Perhatian di bidang sumber daya manusia tidaklah boleh diabaikan karena pada bidang tersebut merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya yang berkualitas (Rini, 2010). Karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kesuksesan perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja adalah *output* yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Selain itu, menurut Hariandja (2002), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kepuasan kerja menurut Kreitner & Kinicki (2005), adalah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Perusahaan yang mampu memenuhi kepuasan kerja karyawannya tidak akan mengalami hambatan dalam mengatur sumber daya manusia. Kepuasan kerja secara singkat merupakan rasa puas seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi motivasi kerja?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?

Landasan Teori Kepuasan kerja

Kepuasan kerja didefinisikan Susilo Martoyo (1992) sebagai salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Robbins and Judge (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif sebagai hasil dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Dapat disimpulkan kepuasan kerja atau *job satisfaction* secara sederhana adalah apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih memungkinkan untuk melakukan hal – hal yang menghambat perusahaan itu sendiri. Terdapat lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan Job Descriptive Index (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robins, 2006), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, kesempatan belajar serta kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan bermacam-macam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan pekerjaannya sehingga kesenangan dan kepuasan kerja dapat tercipta.

2. Gaji

Faktor signifikan lain terhadap kepuasan kerja adalah upah dan gaji. Theriault menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolut dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja. Dengan adanya gaji, maka kepuasan individu akan muncul karena gaji mampu menjawab kebutuhan individu. Judge dan Locke menyatakan karyawan akan memperoleh kepuasan kerja apabila gaji yang didapat dari pekerjaannya melebihi harapan karyawan.

3. Kesempatan atau promosi

Terbukanya kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan menyebabkan karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja. Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Promosi mampu memuaskan karyawan dengan pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis dan keinginan untuk rasa keadilan.

4. Supervisor

Dilihat dari kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan kerja, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

5. Rekan kerja

Rekan kerja yang mendukung karyawan akan memenuhi kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan melakukan hubungan sosial. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial, oleh karena itu apabila memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung akan mengarahkan kepada kepuasan kerja yang meningkat. Jika terdapat konflik dengan rekan kerja, maka hal tersebut akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.

Motivasi Kerja

George & Jones (2005) mendefinisikan motivasi kerja sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2013), motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Munandar (1995) motivasi adalah suatu keinginan seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan suka rela, mengorbankan tenaga dan waktunya untuk melakukan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya penuh untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi merupakan elemen dasar yang mendorong seseorang melakukan sesuatu, termasuk bekerja. Tentunya setiap orang dalam bekerja selalu memiliki motivasi tersendiri sehingga seseorang mau melakukan pekerjaannya. Ada yang memiliki motivasi bekerja untuk mencari pengalaman, mencari uang, mencari reward maupun mencari relasi.

Menurut Sayuti (2006), motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain gaji yang diterima, rasa aman, lingkungan yang nyaman, hubungan antar pekerja, dan kesempatan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara

(2013), motivasi kerja terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Mental dari karyawan yang positif terhadap lingkungan kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya sehingga mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Dari beberapa pengertian yang telah dituliskan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yaitu suatu keadaan yang terbentuk dari lingkungan kerja seseorang, yang selanjutnya dapat membentuk semangat kerja seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Beberapa indikator motivasi menurut George & Jones (2005) :

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Karyawan yang termotivasi dalam pekerjaannya menghasilkan perilaku karyawan yang baik dalam bekerja.

2. Usaha Karyawan

Usaha karyawan berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan usaha keras yang dilakukan karyawan tersebut.

3. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun terdapat rintangan, masalah, dan halangan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja menghasilkan kegigihan yang tinggi dalam pekerjaannya. Perilaku yang menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2005). Menurut Hariandja (2002), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

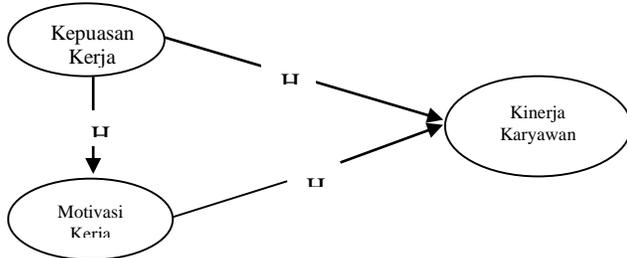
4. Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan kerangka berpikir yang diambil dari landasan teori serta penelitian terdahulu:



II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif kausalitas yang kesimpulannya menitik-beratkan pada pengajuan hipotesis, dimana untuk menguji hipotesis tersebut digunakan variabel dengan data terukur serta akan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan.

Pendekatan ini akan dimulai dengan teori dan hipotesis. Langkah selanjutnya adalah membuat model analisis, mengidentifikasi variabel, membuat definisi operasional, mengumpulkan data populasi dan sampel serta melakukan analisis. Penelitian ini menggunakan teknik analisis PLS (Partial Least Square)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Dalam penelitian ini, populasi yang akan diteliti adalah seluruh karyawan CV Union Event Planner yang memiliki karyawan berjumlah 57 orang.

Dalam penelitian ini, digunakan penelitian sensus yaitu melibatkan seluruh karyawan CV. Union Event Planner sebanyak 57 karyawan. Penelitian sensus adalah bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010). Digunakan metode sensus untuk memperoleh data yang akurat. Sumber data dalam penelitian diperoleh secara langsung dengan mengirimkan angket atau kuesioner ke seluruh karyawan perusahaan yang terpilih melalui kuesioner atau angket yang menurut Sujarweni (2014) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk di jawab. Kuesioner nantinya terdiri atas 5 variabel dalam penelitian yang diukur dengan menggunakan skala likert (5 skala) dengan kriteria penilaian mulai dari 1 adalah sangat tidak setuju dan 5 adalah sangat setuju. Berdasarkan skala *Likert* tersebut, maka jawaban responden

terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner diberi nilai sebagai berikut:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Netral (N)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

Menurut Sugiyono dalam Sujarweni (2014) pengertian variabel adalah sesuatu hal yang terbentuk apa saja yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari, sehingga di peroleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian di tarik kesimpulannya. Jenis variabel ada bermacam-macam, diantaranya adalah variabel Independen, dependen, moderator, intervening, dan kontrol. Peneliti menggunakan tiga macam variabel dari penelitian ini. Yaitu variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Variabel tersebut adalah:

- a. Variabel independen (X) yaitu : Kepuasan Kerja (X1)
- b. Variabel intervening yaitu : Motivasi Kerja (X2) .
- c. Variabel dependen (Y) yaitu : Kinerja Karyawan (Y1)

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut deskripsi profil responden CV. Union Event Planner Surabaya:

Tabel 4.1. Profil Responden

Profil		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	66.7
	Perempuan	19	33.3
Usia	20-25 Th	25	43.9
	26-30 Th	22	38.6
	31-35 Th	9	15.8
	36-40 Th	1	1.8
Masa Kerja	1-2 Th	21	36.8
	3-4 Th	20	35.1
	5-6 Th	16	28.1

Sumber. Data Diolah (2017)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang (66.7%) dari total keseluruhan responden, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 19 orang (33.3%). Responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak karena pemimpin lebih cenderung memilih laki-laki sebagai karyawan karena dibutuhkan tenaga yang cekatan dan kuat untuk mengangkat barang. Dilihat dari segi usia, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan CV. Union Event Planner Surabaya berusia antara 20-25 tahun yaitu sebanyak 25 orang (43.9%). Sebagian besar berusia antara 20-25 tahun karena karyawan yang berusia 30 tahun kemas sudah berpindah pekerjaan lain dan perusahaan menerima karyawan baru. Dari segi masa kerja, karyawan dengan masa kerja 1-2 tahun merupakan mayoritas, yaitu dengan jumlah 21 orang (36.8%), hal ini disebabkan karena banyak karyawan baru.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis PLS menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan searah dengan motivasi kerja, dimana

semakin tinggi kepuasan, maka motivasi kerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa rata-rata jawaban secara keseluruhan pada variabel kepuasan kerja yaitu dengan sedang/biasa. Di sisi lain motivasi kerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya secara umum juga dapat dikatakan sedang/biasa. Dari kedua kategori rata-rata ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat menunjang motivasi kerja dari karyawan di CV. Union Event Planner Surabaya.

Menurut Mangkunegara (2013), motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Di sisi lain motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain gaji yang diterima, rasa aman, lingkungan yang nyaman, hubungan antar pekerja, dan kesempatan dalam bekerja. (Sayuti, 2006). Dari pendekatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja yang tinggi sangat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jehanzeb, Rasheed, Rasheed, Aamir (2012) dimana karyawan akan termotivasi jika mereka merasa gaji yang mereka terima melebihi harapan. Selain itu karyawan akan bekerja lebih keras jika memperoleh promosi dalam pekerjaannya. Karena promosi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan lebih berkembang. Penelitian yang lain yang mendukung yaitu penelitian oleh Kusumaningsih, Baraba dan, Utami (2016) dimana karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, tidak cepat putus asa dan pantang menyerah dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja dari karyawan akan semakin tinggi. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata jawaban secara keseluruhan pada variabel motivasi yaitu dengan kategori sedang/biasa. Di sisi lain kinerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya secara umum juga dapat dikatakan sedang/biasa. Dari kedua kategori rata-rata ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dapat menunjang kinerja karyawan di CV. Union Event Planner Surabaya.

George & Jones (2005) menyebutkan bahwa motivasi kerja diukur dengan perilaku karyawan, usaha karyawan, serta kegigihan karyawan. Di sisi lain kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Robbins, 2006). Dari pendekatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jika motivasi kerja seorang karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian. Adanya motivasi yang tinggi dari karyawan akan menggerakkan karyawan tersebut dalam usahanya untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. (Suharto dan Cahyo, 2005)

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ganta (2014), dimana perilaku karyawan berkaitan dengan motivasi kerja, dan perusahaan harus mengetahui bagaimana memotivasi karyawannya untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Cara yang paling digunakan perusahaan untuk memotivasi karyawannya adalah dengan gaji. Selain itu penelitian oleh Prasetyo dan Wahyuddin (2003) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat secara nyata (signifikan). Analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata jawaban secara keseluruhan pada variabel kepuasan yaitu dengan kategori sedang/biasa. Di sisi lain kinerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya secara umum juga dapat dikatakan sedang/biasa. Dari kedua kategori rata-rata ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dari karyawan dapat menunjang kinerja karyawan di CV. Union Event Planner Surabaya.

Menurut Robbins and Judge (2011) kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Di sisi lain kinerja meliputi aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Robbins, 2006). Teori yang lain menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan (Luthans, 2006). Dari pendekatan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa jika kepuasan kerja seorang karyawan pada aspek pekerjaannya masing-masing semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian.

Ostroff (1992) mengemukakan tentang kaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Ostroff mengemukakan bahwa karyawan yang terpuaskan dalam pekerjaannya akan bekerja dengan lebih efektif sedangkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan kurang efektif. Perusahaan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja maka karyawan akan melakukan pekerjaan mereka dengan baik (Syauta, Troena, Setiawan, & Solimun, 2012). Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi erat berkaitan dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh oleh Awan dan Asghar (2014), dimana disimpulkan bahwa terdapat hubungan langsung yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan pengolahan data dan interpretasi yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis *Partial Least Square* menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya. Dengan nilai koefisien sebesar 0.721 dan t statistik 15.465 maka kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan di CV. Union Event Planner Surabaya, maka motivasi kerja dari karyawan akan semakin meningkat.

2. Hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya. Dengan nilai koefisien sebesar 0.327 dan t statistik 2.497 maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat secara signifikan.

3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya. Dengan nilai koefisien sebesar 0.540 dan t statistik 3.637 maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka berikut ini dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja karyawan CV. Union Event Planner Surabaya perlu untuk ditingkatkan. Dalam hal ini perlu diperhatikan oleh pihak pimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja terutama pada adanya kejelasan dasar patokan bagi karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan. Manajemen hendaknya juga memberikan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan untuk menambah pengetahuan dan keahliannya melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan, sehingga pada akhirnya dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Hal yang utama lainnya itu masalah gaji. Salah satu cara yang dapat diterapkan yaitu sistem penggajian berdasarkan kontribusi karyawan. Kontribusi disini dapat bervariasi, mulai dari pertimbangan atas absensi, keterlambatan, masa kerja dan lain-lain.

2. Berkaitan dengan motivasi kerja, dukungan dan perhatian dari *supervisor* atau pimpinan harus ditingkatkan terutama pada aspek pekerjaan yang cukup rumit. Intensitas komunikasi dua arah harus ditingkatkan dengan menjadwalkan *meeting* untuk mempermudah koordinasi antara pimpinan dan karyawan. Selain itu pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh bagi karyawan, menjadi motivator dengan memberikan semangat dan arahan bagi karyawan yang dipimpinya.

PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H.M. (2009). Konsep dan Aplikasi PLS Untuk Penelitian Empiris. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Ackah, D. (2014). The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. *Global Journal of Management Studies and Research*, 1(5), 291–310.
- Arendse, B. (2013). Work Motivation and Satisfaction Amongst Employees in A Financial Services Organisation in Western Cape. <http://etd.uwc.ac.za>. Diakses Tanggal 7 Oktober 2017.
- Budhi., & Tri, A.Y. (2006). Pengaruh Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kecap Segitiga Majalengka. Skripsi, Universitas Widyatama.
- Decenzo, D. A., Robbins, S. P. (2006). *Fundamentals of Human Resource Management* 8th edition.
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Index.
- Dessler, G. 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dharma, S. (2004). *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Faturohman, D. (2005). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Toko Oval di Cibaduyut Bandung. <http://repository.widyatama.ac.id>. Diakses Tanggal 7 Oktober 2017.
- Ganta, V. C. (2014). *Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance. International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 2(6), 221–230. Retrieved from www.ijetmas.com
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. 2011. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square PLS*. Edisi 3. Semarang: BP UNDIP.
- Hakim, A. (2006). Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Hettiarachchi, H. A. H. (2014). Impact of Job Satisfaction on Job Performance on IT Professionals: With Special Reference to Sri Lanka. *IJRIT International Journal of Research In Information Technology*, 2(4), 906-916.
- Ilyas Yaslis. (2005). *Kinerja, Teori dan Penelitian*. Yogyakarta: Liberty.
- Jehanzeb, K., Rasheed, M. F., Rasheed, A., & Aamir, A. (2012). Impact of rewards and motivation on job satisfaction in banking sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(21), 272–278.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Thoresen, C. J., and Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127, 376-407.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2001). Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management: Part I. *Accounting horizons*, 15(1), 87-104.
- Kartika, E. W., Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.100-112>.

- Khalid, K., Salim, H. M., Loke, S-P. (2011). The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. *International Conference on Financial Management and Economics*, 11, 35–41.
- Kreitner & Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusumaningsih, S. Baraba, R. Utami, E. M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos di Kabupaten Purworejo. <http://download.portalgaruda.org>. Diakses Tanggal 7 Oktober 2017.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1279-1349). Chicago: Rand McNally.
- Mahesa, D. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)). Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, A.P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mondy ,R. W. & Noe, R. M. (2005). *Human Resources Management: Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc.
- Munandar, A. S. (1995). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Novita, Sunuharjo, B. S., Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34 (1), 38-46.
- Ostroff, C. (1992). *The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance on Organizational Level Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 77, No. 6, p. 963-974.
- Prasetyo, E. & Wahyudin, M. (2003). Pegaaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. Tesis. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purwanto dan Wahyuddin. (2007). Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Solo.
- Putro, N. Y. A. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing PT. ASH Cabang Madiun. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S.P., & Judge, T. (2011). *Organizational behavior* (14th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sayuti. (2006). *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Sugiyono. (2009). *Pengertian Populasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto dan Cahyo. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Sujarweni. V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarwanto. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia.
- Syauta, J. H., Troena, E. A., Setiawan, M., & Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online, 1(1), 2319–8028*. Retrieved from www.ijbmi.org