

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASUINDO TIGA PERKASA

Ivan Candra Gunawan dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc.

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Jl Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236

E-mail: m31414089@john.petra.ac.id; hotlan.siagian@petra.ac.id

Abstrak—Kinerja karyawan yang tinggi adalah salah satu hasil kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan fenomena yang bisa timbul karena adanya pengaruh positif di lingkungan kerja yang memiliki iklim sosial yang baik. Motivasi kerja sebagai kekuatan pendukung utama dalam membangun hubungan kerja antar karyawan dan manajer untuk mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik. Motivasi kerja mampu menciptakan karakter karyawan yang bertanggung jawab dan tak mudah putus asa bila mendapatkan kesulitan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan melalui terciptanya tingkat usaha yang tinggi dan ketaatan karyawan pada peraturan perusahaan. Faktor lain yang ikut mempengaruhi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif menyukai suatu pekerjaan dan berdampak langsung pada pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja bukan keadaan yang tetap dan bisa diubah oleh pengaruh dalam pribadi orang maupun pengaruh diluar seperti lingkungan kerja atau beban pekerjaan. Kepuasan kerja tidak hanya di dapat dengan memperoleh pekerjaan yang memiliki gaji yang tinggi tapi karyawan juga memilih faktor lingkungan kerja, hubungan sesama rekan kerja yang baik dan keamanan kerja yang terjamin. Jumlah sampel dari penelitian ini berjumlah delapan puluh lima karyawan dari divisi produksi. Alat analisis yang digunakan adalah *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Hasil penelitian dari menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci

Motivasi kerja, kepuasan kerja, hubungan kerja dan kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada masa kini tantangan utama yang sering dihadapi di perusahaan adalah masalah ketenagakerjaan yang memiliki tingkat kinerja yang rendah. Salah satu contohnya terdapat pada perusahaan industri *Security Printing* yang ada di

Sidoarjo bernama PT Jasuindo Tiga Perkasa. Dari hasil wawancara dengan *General Manager* divisi produksi, dia mengatakan seringkali karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja karena kedisiplinan karyawan divisi produksi yang rendah. Karyawan divisi produksi sering mengeluh tentang kondisi tempat kerja yang kurang kondusif hingga berakibat sering salahnya koordinasi kerja pada saat menjalankan arahan supervisor maupun dengan sesama rekan kerja. Fenomena lain yang terjadi dalam perusahaan adalah kurangnya perhatian perusahaan sendiri terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil wawancara singkat dengan seorang pegawai senior, dia tidak mendapatkan promosi menjadi supervisor atau kenaikan gaji meski hasil kinerja mereka maksimal. Salah satu cara untuk mempertahankan kinerja karyawan lewat memperkuat motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja adalah kunci yang diperlukan agar mendorong sumber daya manusia bekerja secara maksimal demi mencapai tingkat kesuksesan yang lebih tinggi. Motivasi kerja digolongkan menjadi dua jenis yaitu motivasi internal berupa motivasi yang tumbuh dari dalam pribadi sendiri tidak dipengaruhi oleh pihak luar dan motivasi eksternal berupa motivasi yang datang karena pengaruh lingkungan luar dengan harapan keuntungan dapat dicapai untuk dirinya. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional subyektif bersifat menyenangkan dan dirasakan oleh pekerja dalam lingkungan pekerjaannya tergantung sudut pandang pekerja sendiri. Kepuasan kerja membuat pekerja lebih peka terhadap peluang kerja di sekitarnya.

Kinerja karyawan dapat dimaknai pencapaian tugas terukur dan didasarkan standar dengan ketepatan, kelengkapan, dan kecepatannya yang memberikan hasil maksimal untuk perusahaan sendiri maupun konsumen. Tiga hal penting yang diperhatikan agar kinerja karyawan dapat berjalan lancar berkelanjutan berupa aktivitas, hasil dan masukkan (*feedback*). Aktivitas merupakan implementasi rencana awal suatu kinerja. Hasil merupakan produk nyata yang akan muncul setelah melewati proses perencanaan dan implementasi langsung. *Feedback* berfungsi sebagai informasi untuk membandingkan kinerja karyawan masa kini dengan kebutuhan kinerja di masa depan.

Berikut indikator motivasi kerja adalah:

1. **Arah perilaku (*Direction of Behavior*)**
Mengacu kepada bagaimana karyawan memilih cara berperilaku dalam bekerja di suatu perusahaan. Perilaku karyawan yang negatif akan menghambat kinerja organisasi dan perilaku karyawan yang positif selalu memperkuat kinerja organisasi.
2. **Tingkat kegigihan (*Level of Persistence*)**
Mengacu pada perilaku karyawan apabila dihadapkan pada suatu masalah atau rintangan dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi positif pasti akan memberikan usaha terbaik untuk perusahaan dan akan mempertahankan perilaku positif dalam kondisi kerja yang berat.
3. **Tingkat usaha (*Level of Effort*)**
Tingkat usaha menunjukkan perilaku karyawan tersebut selama mengerjakan tugasnya. Tingkat usaha karyawan dapat diukur dari sifat kerja keras mereka untuk menjaga konsistensi perilaku positif dalam menghadapi tugas dan tanggung jawab.

Berikut indikator kepuasan kerja adalah:

1. **Kepuasan terhadap pekerjaan**
Perusahaan mampu memberi pengalaman baru agar karyawan dapat belajar sesuatu hal baru
2. **Kepuasan terhadap gaji**
Kepuasan kerja yang terutama berasal seberapa besar gaji yang diterima untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Gaji merupakan daya pendorong kepuasan kerja yang bersifat subyektif,
3. **Kepuasan promosi kerja**
Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan selama bekerja diperhatikan.
4. **Kepuasan terhadap supervisor**
Kepuasan kerja juga di dorong kepemimpinan yang diterapkan pada lingkungan kerja.. Pemimpin perlu terbuka untuk menerima pendapat dari bawahannya agar pengambilan keputusan sesuai dengan kebutuhan pihak yang lebih banyak.
5. **Kepuasan terhadap rekan kerja**
Kepuasan kerja karyawan akan terwujud apabila hubungan sosial positif antara sesama rekan kerja yang saling mendukung dapat dipertahankan.

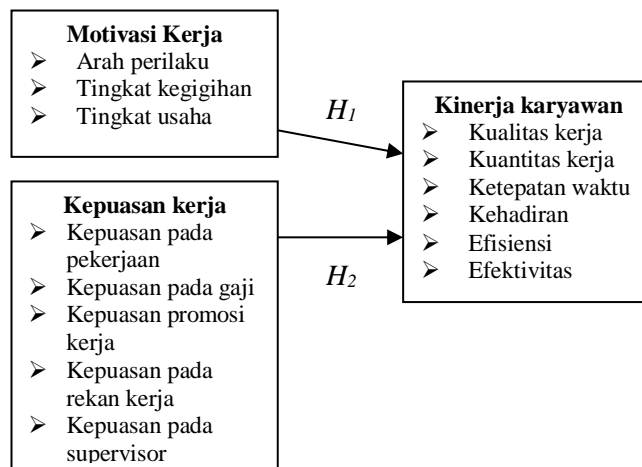
Berikut indikator kinerja karyawan adalah:

1. **Kualitas kerja:** diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan menjalankan tugas melalui ketrampilan dan kemampuan karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik.
2. **Kuantitas kerja:** diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang dilakukan beserta hasil yang ingin dicapai. Ukuran kuantitas melibatkan perhitungan *input* dari proses dan pelaksanaan pekerjaan menentukan jumlah *output* yang dihasilkan.
3. **Ketepatan waktu:** ketepatan waktu merupakan dasar karyawan untuk dapat menyelesaikan semua

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. **Efisiensi:** pemanfaatan sumber daya perusahaan seperti waktu, bahan baku dan keuangan untuk memaksimalkan pencapaian target jangka panjang perusahaan.
5. **Efektivitas:** pengukuran keberhasilan pencapaian tujuan yang ditentukan perusahaan dalam jangka waktu yang singkat.

Kerangka berpikir



Sumber: George dan Jones, 2005, p. 90; Luthans, 2009, p. 142; Mathis dan Jason, 2010, p. 125

Hipotesis penelitian:

H_1 = Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H_2 = Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

1. Rancangan penelitian:

Penelitian ini memakai penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada fenomena di kehidupan sekitar dengan meneliti populasi atau sampel tertentu dengan analisis data statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

2. Populasi dan sampel penelitian:

Populasi penelitian yang dipakai adalah 100 karyawan perusahaan pada divisi produksi. Teknik pengambilan sampel penelitian adalah teknik *sampling purposive*. Teknik *sampling purposive* dipilih dengan pertimbangan mengambil data hanya pada divisi produksi yang memiliki kaitan dengan topik permasalahan fenomena di penelitian.

3. Teknik pengumpulan data:

Teknik pengumpulan data adalah pembagian angket penelitian kepada responden. Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala *likert* untuk mengukur pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Skala *likert* dirinci sebagai berikut:

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

4. Teknik analisa data:

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif ini memakai data statistik yang diolah dengan metode regresi ganda dan dibantu *software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)*. Pengujian yang dilakukan berupa:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan dalam mendeskripsikan distribusi hasil jawaban responden mengenai variabel penelitian. Hasil jawaban di deskripsikan sesuai tabel:

Tabel 1: Mean Variabel Penelitian

Variabel	Rentang nilai	Hasil
Motivasi Kerja	1,0–2,3	Rendah
	2,3–3,6	Cukup
	3,6–5,0	Tinggi
Kepuasan Kerja	1,0–2,3	Tidak puas
	2,3–3,6	Netral
	4,2–5,0	Sangat puas
Kinerja Karyawan	1,0–2,3	Rendah
	2,3–3,6	Cukup
	4,2–5,0	Tinggi

Sumber: Sugiyono, 2014, p. 94.

b. Analisis Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan dalam mengukur konsistensi ketepatan data melalui pernyataan dalam angket. Data dikatakan *valid* jika hasil data dari korelasi lebih besar dari 0,05. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas 0,6.

c. Analisis Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Ada tidaknya multikolinieritas diperiksa dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* kurang dari 10, disimpulkan model regresi tidak memiliki multikolinieritas.

d. Analisis Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksambungan varians

suatu residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Bila nilai *variance* dari suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka terjadi heteroskedastisitas. Sebuah model regresi disebut benar jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ganda dapat digunakan untuk mencari pola hubungan berupa pengaruh dan digambarkan secara matematis antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan apakah dua variabel independen tersebut memiliki regresi positif terhadap variabel dependen.

f. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik *t* untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Dalam hasil uji *t* (parsial), apabila nilai dari *T Sig* lebih kecil dari 5% maka H_1 diterima yang menyatakan kedua variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

g. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan dalam mengukur seberapa besar kemampuan model regresi penelitian dalam menerangkan hubungan antar variabel terikat. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) nilai dari *T Sig* lebih kecil dari 5% maka terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (*X*) terhadap variabel terikat (*Y*) begitu pula sebaliknya. Tingkat hubungan variabel koefisien determinasi dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2: Tabel hubungan Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,0–0,2	Sangat rendah
0,2–0,4	Rendah
0,4–0,6	Sedang
0,6–0,8	Kuat
0,8–1,0	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2014, p. 83.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Profil responden penelitian

Dari keseluruhan angket sebanyak 85 data dapat diolah. karakteristik responden dalam hal usia dan jenis kelamin pada tabel berikut:

Tabel 3: Karakteristik Responden dari Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 30 tahun	69	81,2%
31–40 tahun	11	12,9%
41–50 tahun	4	4,7%
> 50 tahun	1	1,2%
Total	85	100%

Tabel 4: Jumlah Responden dari jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	49	57,6%
Perempuan	36	42,4%
Total	85	100%

2. Hasil Analisis Penelitian

a. Tabel 5: Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

	n	Mean	Std. Dev
Saya taat terhadap peraturan kerja di tempat saya bekerja. (X1.1)	85	4,3765	,63577
Saya ikut memberikan masukan pada perusahaan. (X1.2)	85	3,7176	,79600
Saya hadir tepat waktu di tempat kerja. (X1.3)	85	4,1429	,69669
Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik. (X1.4)	85	4,3647	,55307
Saya tetap bekerja dengan teliti meski lingkungan kerja kurang mendukung. (X1.5)	85	4,1176	,80787
Saya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya. (X1.6)	85	4,2706	,60530
Saya tidak mudah putus asa disaat menemui masalah dalam pekerjaan. (X1.7)	85	4,1529	,62689
Saya berusaha memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan saya. (X1.8)	85	4,3625	,65423
Saya rela bekerja lembur jika mendapat tugas penting dari perusahaan. (X1.9)	85	4,0824	,91563
Saya tetap berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan saya. (X1.10)	85	4,1882	,60738
Saya dapat diandalkan dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya. (X1.11)	85	4,1176	,66210
Total rata-rata (Motivasi Kerja)	85	4,1693	,46951

Nilai mean tertinggi berada di pernyataan X1.1 dengan nilai mean bernilai 4,37. Semua pekerja di PT Jasuindo bersikap disiplin melaksanakan peraturan perusahaan disaat bekerja karena ketelitian pekerja disaat menjalankan pekerjaan sangat dibutuhkan untuk mengurangi kesalahan bekerja. Nilai mean terendah ada pada pernyataan X1.11 dengan nilai sebesar 3,71 menunjukkan bahwa pekerja kurang aktif memberikan masukan ke perusahaan karena kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan.

b. Tabel 6: Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

	n	Mean	Std. Dev
Pekerjaan yang diberikan kepada saya menarik minat saya. (X2.1)	85	3,8471	,77928

c. Tabel 6: Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

	n	Mean	Std. Dev
Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. (X2.2)	85	3,8706	,70353
Saya dapat belajar banyak hal baru dari pekerjaan yang saya lakukan. (X2.3)	85	4,2118	,65636
Gaji yang saya terima setiap bulan sesuai dengan hasil kerja saya. (X2.4)	85	3,6471	,78233
Saya mendapatkan kesempatan promosi oleh perusahaan melalui prestasi kerja saya. (X2.5)	85	3,5294	,81047
Supervisor perusahaan memberikan arahan di saat saya kesulitan dalam pekerjaan saya. (X2.6)	85	3,8118	,89302
Saya dan rekan kerja memiliki hubungan baik saat bekerja bersama. (X2.7)	85	4,2000	,79881
Total rata-rata (Kepuasan Kerja)	85	3,8739	,54709

Nilai mean tertinggi di pernyataan X2.3 dengan nilai 4,21, karena pekerja banyak berusia dibawah 30 tahun lewat bekerja pula mereka dapat belajar hal baru agar semakin terampil dalam bekerja. Nilai mean terendah pada pernyataan X2.5 dengan nilai sebesar 3,52. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pekerja tidak puas akan kesempatan promosi dari perusahaan karena perusahaan Jasuindo menerapkan efisiensi dan efektivitas biaya dalam perusahaan.

d. Tabel 7: Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

	n	Mean	Std. Dev
Saya menghasilkan produk berkualitas sesuai dengan standar perusahaan. (Y1.1)	85	3,9765	0,654
Saya mampu bekerja mencapai target pekerjaan setiap hari kerja. (Y1.2)	85	3,7529	0,705
Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditentukan perusahaan. (Y1.3)	85	3,7882	0,637
Saya selalu teliti dalam bekerja di proses produksi agar mengurangi biaya produksi. (Y1.4)	85	3,9294	0,613
Saya menghasilkan produk terbaik dengan memakai sumber daya produksi yang terbatas. (Y1.5)	85	3,9176	0,710
Total rata-rata (Kinerja Karyawan)	85	3,8729	0,428

Nilai mean tertinggi pada pernyataan Y1.1 dengan nilai mean adalah 3,97. Secara keseluruhan responden bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan mampu memberikan hasil yang terbaik. Nilai mean terendah ada di pernyataan Y1.2 dengan nilai sebesar 3,75. Responden memilih opsi jawaban netral karena kondisi lingkungan kerja pekerja yang kurang kondusif menyebabkan pekerja mengalami kesulitan untuk bekerja secara efisien dan tepat

waktu. Rendahnya kedisiplinan pekerja saat datang ke tempat kerja membuat pekerja sering kehabisan waktu pada saat menyelesaikan tugas.

e. Tabel 8: Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig
Motivasi Kerja (X_1)	X _{1,1}	0,731	0,000
	X _{1,2}	0,681	0,003
	X _{1,3}	0,646	0,000
	X _{1,4}	0,619	0,004
	X _{1,5}	0,678	0,000
	X _{1,6}	0,774	0,000
	X _{1,7}	0,702	0,002
	X _{1,8}	0,693	0,005
	X _{1,9}	0,652	0,000
	X _{1,10}	0,795	0,000
	X _{1,11}	0,639	0,000
Kepuasan Kerja (X_2)	X _{2,1}	0,804	0,000
	X _{2,2}	0,735	0,004
	X _{2,3}	0,686	0,000
	X _{2,4}	0,626	0,002
	X _{2,5}	0,628	0,000
	X _{2,6}	0,654	0,000
	X _{2,7}	0,803	0,000
	Y ₁	0,794	0,000
Kinerja karyawan (Y)	Y ₂	0,756	0,000
	Y ₃	0,720	0,000
	Y ₄	0,770	0,000
	Y ₅	0,619	0,000

Hasil pengolahan data tabel 8 menunjukkan bahwa validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel bebas dan variabel terikat telah valid atau hasilnya bisa diterima.

f. Tabel 9: Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X_1)	0,862	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,830	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,779	Reliabel

Hasil pengolahan data pada tabel 9 menunjukkan hasil pernyataan variabel angket penelitian yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan dalam angket mampu memperoleh data yang konsisten.

g. Tabel 10: Uji Normalitas

	Standardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-	0,64	Normal

Smirnov Z	Asymp. Signifikansi. (two-tailed)	Normal
	0,20	

Hasil tabel 10, uji normalitas mendapatkan nilai di *Asymp. Signifikansi* yaitu sebesar 0,6 lebih tinggi dari α (tingkat kesalahan) yaitu 5%. Maka disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

h. Tabel 11: Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X_1)	0,490	2,042
Kepuasan Kerja (X_2)	0,490	2,042

Tabel 11, menunjukkan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* lebih rendah dari 10 untuk dua variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

i. Tabel 12: Uji Heteroskedastisitas

Model	Sigma
(Constant)	0,899
Motivasi Kerja (X_1)	0,234
Kepuasan Kerja (X_2)	0,577

Tabel 12, hasil variabel independen dengan variabel residual keduanya mempunyai nilai sigma lebih dari 0,05 dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil berikut menyimpulkan bahwa asumsi persamaan model regresi linier berganda dalam penelitian ini layak untuk digunakan dan mampu memberi jawaban hipotesis awal dalam penelitian.

j. Tabel 13: Analisis Regresi Linear Berganda
Unstandardized Coefficients

Model	B	Std. Error
Constant	0,976	0,348
Motivasi Kerja (X_1)	0,391	0,118
Kepuasan Kerja (X_2)	0,327	0,101

$$Y = 0,976 + 0,391X_1 + 0,327X_2 \quad (1)$$

Hasil tabel 13 dan persamaan regresi linear berganda diatas mengartikan nilai konstanta sebesar 0.976 mewakili variabel kinerja karyawan yang menunjukkan hubungan variabel motivasi kerja (X_1) searah dengan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi apabila nilai motivasi kerja meningkat maka nilai kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,391. Pada variabel kepuasan kerja (X_2) menunjukkan variabel kepuasan kerja (X_2) searah dengan kinerja karyawan (Y) dengan asumsi apabila nilai kepuasan kerja (X_2) maka nilai kinerja karyawan juga meningkat sebesar 0,327. Hasil pengujian tabel 13 membuktikan variabel independen memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen dan mendukung hipotesis awal.

k. Tabel 14: Uji Parsial

Model ANOVA	T	T Sig
Motivasi Kerja (X_1)	3,327	0,001
Kepuasan Kerja (X_2)	3,234	0,002

Tabel 14, uji parsial menyimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Dari tabel 14 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif atau kurang dari 0,05. Nilai signifikansi motivasi kerja bernilai 0,001 menandakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka pernyataan H_1 tentang motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
- 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Dari tabel 14 diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif atau kurang dari 0,05. Nilai signifikansi dari kepuasan kerja memiliki nilai 0,002 menandakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka pernyataan H_1 tentang kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

L. Tabel 15: Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R^2
1	0,692	0,479

Pada tabel 15 dapat dilihat nilai koefisien korelasi sebesar 0,705 yang berarti hubungan variabel independen motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan adalah kuat karena terletak antara 0,6–0,8. Pada nilai koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,479. Hal ini menunjukkan bahwa 47,9% variasi dalam variabel kinerja karyawan didukung oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisa 52,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada pembahasan maka kesimpulannya sebagai berikut:

- a) Motivasi kerja karyawan divisi produksi di PT Jasuindo Tiga Perkasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam pernyataan pertama tentang “saya taat terhadap peraturan kerja di tempat saya bekerja”
- b) Kepuasan kerja karyawan divisi produksi di PT Jasuindo Tiga Perkasa berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi produksi terutama di pernyataan tiga tentang “saya dapat belajar hal baru dari pekerjaan yang saya lakukan”.

2. Saran

Beberapa saran untuk perusahaan berdasarkan hasil analisis penelitian:

- a. Motivasi kerja
 Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri pekerja seperti keinginan untuk mendapat pengakuan. Oleh karena itu perusahaan dapat memberikan pujian apabila ada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan maksimal.
- b. Kepuasan kerja
 Kepuasan kerja pekerja dapat ditingkatkan dengan memberi kesempatan promosi untuk pekerja yang punya prestasi kerja tinggi atau dilakukan menaikkan gaji sesuai dengan prestasi kerja. Rasa pencapaian kerja lewat kesempatan promosi membantu pekerja ikut merasa bangga dan puas dengan pekerjaannya sendiri.
- c. Kinerja karyawan
 Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan tetap memberikan motivasi positif atau memberlakukan aturan ketat seperti pemberian hukuman agar membuat karyawan tetap disiplin melakukan tanggung jawabnya.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2006). *Performance management: Key strategies and practical guidelines* (3rd ed). London: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Baird, L. (2006). *Managing performance*. Boston, USA: John Willey Inc.
- Fauzi, M. (2009). *Metode penelitian kuantitatif*. Semarang, Indonesia: Walisongo Press.
- George, M., & Jones, R. (2005). *Understanding and managing organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayes, J. (2014). *Theory and practice change management*. New York: Palgrave Macmillan.
- Keyton, J. (2005). *Communication and work satisfaction*. California: Sage Publication.
- Luthans, F. (2009). *Organizational behavior* (7th ed). New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management* (13th ed). USA: South-Western Learning.
- Mello, J. (2012). *Strategic human resource management* (4th ed). New Jersey: South Western Publication.
- Sugiyono, S. (2014). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.