



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT QUARTYA CAKRA BUANA)

Albert Lenardi Putra

Hanes Riady

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta-Indonesia

Email: albert_lenardi@yahoo.com

ABSTRAK

Di era globalisasi ini, sumber daya manusia telah menjadi salah satu faktor utama yang berperan penting dalam organisasi karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi, karena kebutuhan sumber daya manusia selalu perlu ditingkatkan dan dinilai sehingga kinerjanya akan meningkat dan menghasilkan hal yang baik kepada organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kompeten dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dalam hal ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Objek dari penelitian ini adalah karyawan PT Quartya Cakra Buana. Penarikan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh (*sensus*). Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari 36 responden. Untuk menganalisis data digunakan regresi berganda. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%. Teori yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Prosedur yang digunakan untuk pengujian model dan pengolahan data adalah dengan menggunakan *software* SPSS 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In this era of globalization, human resources has become one of the main factor that plays a key role in organization because human resources determined the success of organization. Human resources holds an important role in organization, because of that the needs of human resources is always needed to be increased and considered so their performance will improve and resulting in giving a goods results to the organization. To achieve organization goals, organization needs human resources that have a good quality and competent that could do and finish their jobs right. In this case, factors that affecting performance are work motivation and job satisfaction. The purpose of this research is to find out the effect of work motivation and job satisfaction towards employee performance.

The object of this research is employees of PT Quartya Cakra Buana. For data collection using non-probability sampling with technique sampling census. Questionnaire were used to collect the data from 36 respondents. To analyze the data, multiple regression was used. The confidence level used was 95%. The theories use to support this research were Work Motivation, Job Satisfaction, and



Employee Performance. The procedure used for model testing and data processing is by using SPSS 20 software.

The result of the research showed that (1) work motivation had positive and significant effect on employee performance, (2) job satisfaction had no effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan organisasi memerlukan sumber daya sebagai sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan berbagai aktivitas dan kegiatan. Sumber daya tersebut mencakup sumber daya manusia, alam, finansial dan ilmu pengetahuan atau teknologi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Hasibuan, 2014:10). Tolak ukur sumber daya manusia dapat dilihat melalui kinerja/prestasi kerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan".

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Holis selaku bagian HRD pada PT Quartya Cakra Buana diketahui bahwa kinerja karyawan beberapa bulan terakhir mengalami penurunan ditandai dengan turunnya kualitas kerja, semangat kerja, ketepatan waktu hadir, kedisiplinan, dan tingginya *turnover* karyawan. Turunnya kualitas kerja dan semangat kerja karyawan ditandai dengan rendahnya kualitas pelayanan karyawan terhadap *customer*. Sedangkan turunnya kedisiplinan karyawan ditandai dari masih banyaknya karyawan yang terlambat dan rendahnya tingkat kehadiran karyawan. Berikut adalah data tingkat absensi karyawan selama 3 bulan terakhir. Dimana pada bulan Maret 2017 presentase kemangkiran karyawan 5,28% yang diiringi dengan peningkatan yang cukup signifikan pada bulan April 2017 sebesar 7,45% dan bulan Mei 2017 sebesar 8,68% dimana terjadi kenaikan tingkat presentase kemangkiran beberapa bulan terakhir. Permasalahan lain yang dihadapi perusahaan adalah tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Dimana pada tahun bulan Maret 2017 tingkat *turnover* karyawan adalah sebesar 4,08% yang diiringi dengan peningkatan yang cukup signifikan pada bulan April 2017 sebesar 6,25%, dan pada bulan Mei 2017 sebesar 6,52%. Berdasarkan wawancara dengan HRD PT Quartya Cakra Buana dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka masalah yang ingin dijawab oleh peneliti, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Quartya Cakra Buana?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Quartya Cakra Buana?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Quartya Cakra Buana. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan serta kebijakan perusahaan yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2013:202) motivasi adalah proses yang memperhitungkan intensitas individu, arah, dan ketekunan usaha dalam pencapaian tujuan.

Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya. Sikap ini ditunjukkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja/kinerja dengan predikat terpuji (Mangkunegara, 2013:68). Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai kinerja yang optimal (Hasibuan, 2014:141). Salah satu tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja/kinerja karyawan (Hasibuan, 2014:146). Hal ini didukung penelitian oleh Juniantara & Riana (2015:621), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana cara motivasi yang diterapkan oleh manajemen dilihat dari manfaat langsung yang dirasakan oleh karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dilakukan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan. Penelitian-penelitian lain oleh Wijaya dan Andreani (2015:44), Surianti (2015:42) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Chandraningtyas *et al.* (2012:42), menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

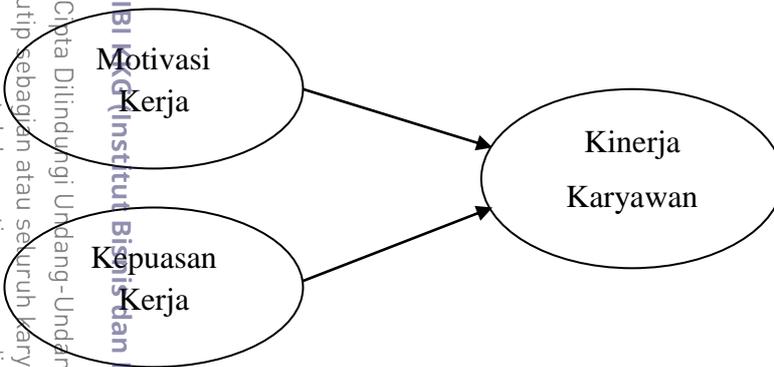
Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge (2013:84), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Pekerja yang lebih bahagia cenderung menjadi pekerja yang lebih produktif. Sedangkan Zehir *et al.* (2012:736) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja. Selain itu, karyawan yang merasa puas akan berkontribusi untuk meningkatkan keberhasilan jangka panjang dan efektivitas organisasi. Hal ini didukung penelitian Mangkunegara dan Miftahuddin (2016:194), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Selain itu, jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja mereka harus terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja karyawan seperti melalui *promotion opportunity*. Dalam penelitian lain oleh Pushpakumari (2008:102), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tenaga kerja yang puas akan menciptakan suasana yang menyenangkan di dalam organisasi agar berkinerja baik. Karyawan yang puas memiliki sikap positif mengenai pekerjaan mereka. Pekerja yang berkepentingan cenderung hadir untuk bekerja tepat waktu, lebih memperhatikan target yang diberikan, bekerja dengan cepat,

bebas dari kesalahan dan kelalaian, loyalitas dan berkomitmen terhadap pekerjaan (Pushpakumari, 2008:103). Penelitian-penelitian lainnya oleh Sanjiwani dan Suana (2016:1155), Surlanti (2015:42), Juniantara dan Riana (2015:623), Chandraningtyas *et al.* (2012:42) menunjukkan hasil yang serupa dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai objek penelitian, sedangkan subjek yang diteliti adalah karyawan PT Quartya Cakra Buana.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel bebas adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan PT Quartya Cakra Buana.

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja adalah suatu kekuatan / kondisi yang mendorong atau menggerakkan karyawan untuk memiliki kesediaan	Intensitas / usaha kerja karyawan	Interval
	Kegigihan karyawan dalam menyelesaikan rintangan, masalah, dan halangan selama bekerja	

KWK KIAN GIE SCHOOL OF BUSINESS
 Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>dalam mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dalam mencapai tujuan organisasi.</p> <p>George and Jones (dalam Wijaya dan Andreani 2015), Robbins dan Judge (2013), Siagian (dalam Mahardhika <i>et al.</i> 2015).</p>	Perilaku / ketaatan karyawan mengikuti prosedur-prosedur (SOP) pekerjaannya	
	Ketertarikan karyawan terhadap pekerjaannya	
	Karyawan tertantang terhadap pekerjaannya	
	Karyawan memiliki kesempatan belajar hal baru didalam pekerjaannya	
	Karyawan memberikan kontribusi terhadap perusahaan melalui hasil kerja	
	Karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya	
	Karyawan memiliki wewenang dalam memutuskan tindakan apa yang harus diambil	
	Kreatifitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya	
<p>Keputusan Kerja adalah peragaan dan sikap positif yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaan</p>	Pekerjaan itu sendiri	Interval
	Gaji / upah	
	Promosi jabatan	
	Gaya kepemimpinan	

Ha cipta m ilia IBI BK G (G stitit B isnis dan I nformatika Kw ik K ian G ie)
 Ha Cipta D itin d ungi U ndang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



yang dilakukannya. Mangkunegara dan Miftahuddin (2016), Aini dan Susilo (2014), Robbins dan Judge (2013).	Kelompok kerja	
	Kondisi kerja	
	Stres kerja	
	Keamanan kerja	
Kinerja Karyawan adalah hasil pekerjaan yang ditunjukkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan/sasaran organisasi. Mangkunegara dan Miftahuddin (2016), Bangun (2012), Lee <i>et al.</i> (dalam Tsai <i>et al.</i> 2010).	Jumlah pekerjaan	Interval
	Kualitas pekerjaan	
	Ketepatan waktu pekerjaan	
	Kehadiran karyawan	
	Kemampuan kerja sama	
	Tanggung jawab selama bekerja	
	Inisiatif selama bekerja	

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *Sampling* jenuh/ sensus. *Sampling* jenuh (*Sampling* sensus) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan yang saat ini sedang bekerja di PT Quartya Cakra Buana.

Teknik Analisis Data

Prosedur yang digunakan dalam pengembangan dan pengujian model serta pengolahan data adalah dengan menggunakan program SPSS 20.0. teknik analisis data terdiri dari beberapa tahap yakni: uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala Likert, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi.



HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	Keterangan
Motivasi Kerja	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	0.566	Valid
	Saya pantang menyerah dan bersemangat dalam menghadapi persoalan, masalah, rintangan didalam pekerjaan saya.	0.351	Valid
	Saya mengikuti prosedur-prosedur kerja (SOP) di dalam bekerja.	0.668	Valid
	Pekerjaan yang saya kerjakan menarik bagi saya.	0.699	Valid
	Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan sesuatu yang menantang bagi saya.	0.697	Valid
	Pekerjaan saya memberikan kesempatan bagi saya untuk belajar hal baru.	0.663	Valid
	Saya memberikan kontribusi	0.422	Valid

Hak cipta milik

BIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



<p>© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)</p> <p>Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie</p>	terhadap perusahaan melalui hasil kerja saya.		
	Saya melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas saya dengan bertanggung jawab.	0.556	Valid
	Saya memiliki wewenang dalam memutuskan tindakan apa yang harus diambil.	0.419	Valid
	Saya mempunyai gagasan dan ide dari hasil pemikiran sendiri.	0.481	Valid
	Kepuasan Kerja Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuan bekerja saya.	0.803	Valid
	Saya menerima gaji/ upah sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan.	0.705	Valid
	Terdapat jenjang karir/ kesempatan mendapat promosi diperusahaan yang terbuka bagi saya.	0.706	Valid
	Pimpinan memberi dukungan dan menghargai setiap hasil pekerjaan saya.	0.691	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)	Saya memiliki hubungan dan komunikasi yang terjalin baik dengan rekan kerja.	0.476	Valid
	Saya bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang bersih dan nyaman.	0.744	Valid
	Beban dan tanggung jawab pekerjaan saya tidak membuat saya merasa stres/ tertekan.	0.687	Valid
	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman.	0.802	Valid
Kinerja Karyawan	Karyawan mampu memenuhi target perusahaan yang telah ditetapkan.	0.656	Valid
	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar dan tuntutan perusahaan.	0.745	Valid
	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0.418	Valid
	Karyawan hadir dengan tepat waktu di tempat kerja.	0.430	Valid
	Karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam	0.587	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)	menyelesaikan pekerjaan.		
	Karyawan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan selama bekerja.	0.691	Valid
	Karyawan memiliki inisiatif untuk meminta tugas baru jika tugasnya sudah selesai.	0.605	Valid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja	0,801	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,884	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,754	Reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.25025418
	Absolute	.104
Most Extreme Differences	Positive	.092
	Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		.621
Asymp. Sig. (2-tailed)		.835

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) sebesar 0,835. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka nilai residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,509	1,966
,509	1,966

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja lebih dari 0,10 ($0,509 > 0,10$) dan VIF kurang dari 10 ($1,966 < 10$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

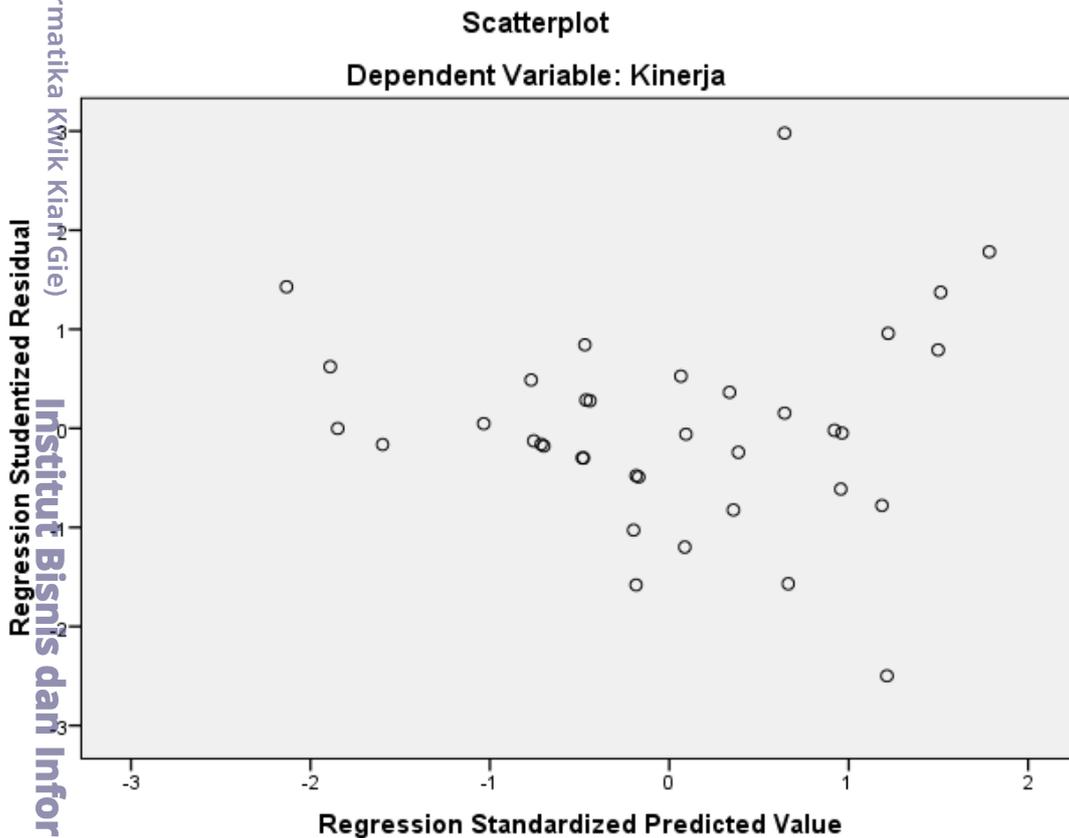


Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.567	.324		-1.748	.090
Motivasi_Kerja	.156	.111	.316	1.397	.172
Kepuasan_Kerja	.029	.084	.077	.340	.736

a. Dependent Variable: RES_2

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. > 0,05. Dimana Sig. Motivasi Kerja (0,172 > 0,05) dan Sig. Kepuasan Kerja (0,736 > 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 1
Uji Heteroskedastisitas (*Scatterplot Diagram*)



Dari output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



Uji Autokorelasi

Tabel 7

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.531 ^a	.282	.239	.25773	1.799

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai uji autokorelasi Durbin-Watson sebesar 1,799. Dengan menggunakan derajat kepercayaan 5% (0,05), jumlah data (n) adalah 36, dan jumlah variabel bebas (k) sebanyak 2 ($k = 2$), maka dari tabel Durbin-Watson akan diperoleh nilai $du = 1,587$ dan nilai dari $4-du = 2,413$. Hal ini menunjukkan nilai Durbin-Watson berada di antara du dan $4-du$ ($1,587 < 1,799 < 2,413$), maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji F (ANOVA)

Tabel 8

Hasil Uji ANOVA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.862	2	.431	6.491	.004 ^b
1 Residual	2.192	33	.066		
Total	3.054	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Motivasi_Kerja

Dari uji anova atau F test, diketahui bahwa F hitung sebesar 6,491 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,004. Dalam perhitungan F tabel ($\alpha = 0,05$) dengan $df_1 = 2$, dan $df_2 (36-2) = 34$, hasil diperoleh dari F tabel sebesar 3,28. Sehingga F hitung $>$ F tabel dimana ($6,491 > 3,28$) dan nilai signifikansi (Sig.) $<$ 0,05 dimana ($0,004 < 0,05$); maka dapat disimpulkan model regresi penelitian ini *fit* dan layak untuk digunakan dalam penelitian dimana motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 9
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Sig./2
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	2.073	.498		4.162	.000	.000
Motivasi_Kerja	.448	.171	.541	2.617	.013	.0065
Kepuasan_Kerja	-.009	.129	-.014	-.068	.946	.473

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,073 + 0,448 X_1 - 0,009 X_2$$

Dari output didapat yaitu t hitung > t tabel sebesar 2,617 > 2,035 dan signifikansi 0,0065 < 0,05 (hasil perhitungan 1 arah harus dibagi 2) untuk variabel motivasi kerja. Untuk variabel kepuasan kerja output yang didapat yaitu t hitung < t tabel sebesar -0,068 < 2,035 dan signifikansi 0,473 > 0,05 (hasil perhitungan 1 arah harus dibagi 2). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji t, dapat disimpulkan bahwa:

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H1)

Besar koefisien regresi pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,541 dengan nilai t sebesar 2,617 dan memiliki signifikansi sebesar 0,0065 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana hipotesis 1 (H1) yang diajukan dapat diterima karena variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi di dalam perusahaan maka akan diikuti kinerja karyawan yang tinggi dan demikian sebaliknya. Pada hasil analisis ini juga diperkuat dan didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015), Juniantara dan Riana (2015), dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didukung juga oleh teori Hasibuan (2014) yang mengemukakan bahwa tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja/kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (H2)

Besar koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja yaitu sebesar -0,014 dengan nilai t hitung sebesar -0,068 dan memiliki signifikansi sebesar 0,473 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 (H2) yang diajukan tidak dapat diterima karena variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja di dalam regresi penelitian. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 (H2) yang



diajukan tidak dapat diterima karena variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh atas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Quartya Cakra Buana, sehingga hipotesis pertama terbukti dan diterima. Dimana motivasi kerja karyawan yang cukup tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang akan meningkatkan kegiatan operasional perusahaan.

2. Tidak terdapat pengaruh atas kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Quartya Cakra Buana, sehingga hipotesis kedua tidak terbukti atau ditolak. Dimana kepuasan kerja yang tidak terpenuhi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan kepada PT Quartya Cakra Buana adalah untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan, manajemen harus lebih memberikan pengarahan mengenai wewenang apa yang dapat diputuskan/diambil oleh karyawan sehingga karyawan dapat lebih berkontribusi, bersemangat, dan dapat berinisiatif dalam melakukan pekerjaan. Perusahaan sendiri harus bisa menjaga dan menghargai usaha kerja karyawan dalam perusahaan melalui hal-hal yang mendorong semangat dan usaha kerja seperti *employee of the month* (karyawan terbaik bulanan), pemberian bonus bagi karyawan yang sukses melebihi target, serta menerima masukan dan keluhan yang disampaikan oleh karyawan. Melalui hal-hal tersebut diharap karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi didalam pekerjaannya. Dengan meningkatnya motivasi kerja juga diharap mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat kehadiran karyawan serta mengurangi tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan.

Untuk kepuasan kerja karyawan, manajemen harus lebih memperhatikan dan memberikan pengarahan mengenai kesempatan promosi/jenjang karir kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk bekerja secara totalitas dan mengeluarkan potensi-potensi yang ada pada diri karyawan. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga dapat lebih terpenuhi karena mengetahui jenjang karir yang disediakan oleh perusahaan terbuka bagi karyawan.

Sedangkan saran kepada peneliti lain adalah untuk mengkaji lebih dalam mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja yang berpengaruh dengan kinerja karyawan atau dengan menambah variabel-variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti kompensasi karyawan, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, kompetensi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan *turnover* (keinginan untuk pindah). Selain itu untuk jumlah responden agar dapat diperbesar lagi sehingga diperoleh gambaran yang lebih lengkap dan lebih luas, peneliti berharap hasil penelitian yang mendatang akan lebih baik dari penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Qur'atul, & Herianto Sosilo (2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap A RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit, Vol. 3, No. 1.*
- Chandraningtyas, Iva, M.AI Musadieg, & Hamidah Nayati Utami (2012), *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional (Studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsourcing di PT. Sasa Inti Probolinggo), Profit Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, Vol. 6, No. 2.*
- Cooper, Donald R., & Pamela S. Schindler (2014), *Business Research Methods*, Edisi 12, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Dessler, Gary (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 14, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr., & Robert Konopaske (2012), *Organizations Behavior, Structure, Processes*, Edisi 14, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Griffin, Ricky W., & Gregory Moorhead (2014), *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, Edisi 11, Mason Ohio: South-Western, Cengage Learning.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hossain, Md. Sajjad, Md. Alauddin, Saiful Islam Tanvir, & Ubeda Shahira Sawda (2013), *Employee Motivation in the Non-government Financing Companies of Bangladesh, European Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 12.*
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginnet, & Gordon J. Curphy (2012), *The Leadership*, Edisi 7, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Ghozali, H. Imam (2016), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juniantara, I Wayan, & I Gede Riana (2015), *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol 4, No. 9.*
- Luthans, Fred (2011), *Organizational Behavior*, Edisi 12, New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Mahardhika, Rangga, Djamhur Hamid, & Ika Ruhana (2013), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang), Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, Vol. 4, No. 2.*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, & Miftahuddin (2016), The Effect of Transformational Leadership and Job Satisfaction on Employee Performance, *Universal Journal of Management 4 (4): 189-195*.

Munparidi (2012), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang, *Jurnal Orasi Bisnis*, Edisi VII.

Puspakumari, M. D. (2008), The Impact of Job Satisfaction on Job Performance: An Empirical Analysis, *City Forum 9 (1): 89-105*.

Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge (2013), *Organizational Behavior*, Edisi 15, USA: Pearson.

Sanjiwani, I Made Amerthadi, & I Wayan Suana (2016), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel, Kuta Bali, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol. 5, No. 2.

Sedarmayanti (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.

Sugiyono (2015), *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: CV Alfabeta.

Surianti (2015), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon, *Jurnal Investasi Fakultas Ekonomi Universitas Wiralodra*, Vol.1, No.2, Page 33-44.

Tsai, Ming-Chun, Ching-Chan Cheng, & Ya-Yuan Chang (2010), Drivers of hospitality industry employees' job satisfaction, organizational commitment, and job performance, *African Journal of Business Management*, Vol. 4, No. 18.

Wijaya, Tanto, & Fransisca Andreani (2015), Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama, *Jurnal AGORA*, Vol. 3, No. 2.

Wilson, Bangun (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.

Zehir, Cemal, Busra Muceldili, & Songul Zehir'a (2012), The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey, *Procedia - Social and Behavioral Sciences 58, 734-743*.

© Hak Cipta milik IBI KKG Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa izin pencantuman dan menyebutkan sumber: a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.