

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDORIS PRINTINGDO



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Progran Studi Strata II pada Jurusan
Magister Manajemen Fakultas Pasca Sarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Oleh :

Ruri Aprianto

P 100 150 031

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT INDORIS PRINTINGDO**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh :

**RURI APRIANTO
P 100 150 031**

**Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :
Dosen Pembimbing I**



Drs. Wiyadi, M.M, Ph.D

Dosen Pembimbing II



Dr. Anton Setiawan, M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT INDORIS PRINTINGDO**

OLEH

RURI APRIANTO

P100 150 031

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Magister Manajemen
Fakultas Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 7 Desember 2017
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Drs. Wiyadi, M.M, Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)

2. Dr. Anton Agus Setyawan, SE., MSi
(Anggota I Dewan Penguji)

3. Dr. Syamsudin, SE., MM
(Anggota II Dewan penguji)

(.....)
(.....)
(.....)

Surakarta, 26 Januari 2018
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur,



(Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, Januari 2018



PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDORIS PRINTINGDO

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 105 karyawan tetap PT Indoris Printingdo dengan menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel dengan metode probability convenience sampling. Teknik analisa data menggunakan Regresi linier berganda . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo, dengan nilai t hitung sebesar $2,155 > t$ tabel (1,984). 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo, dengan nilai t hitung sebesar $4,866 > t$ tabel (1,984). Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Indoris Printingdo.

Kata kunci: *Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation and job satisfaction on employee performance PT Indoris Printingdo. The sample in this study amounted to 105 permanent employees of PT Indoris Printingdo by using questionnaires for data collection. Sampling technique with probability convenience sampling method. Data analysis technique using multiple linear regression. The results of this study indicate that: 1) Work motivation positively affects the employee performance of PT Indoris Printingdo, with a t value of $2.155 > t$ table (1.984). 2) Job satisfaction has a positive effect on employee performance of PT Indoris Printingdo, with t value equal to $4.866 > t$ table (1.984). Based on the results of this study can be concluded that motivation and job satisfaction have a positive effect on employee performance PT Indoris Printingdo.

Keywords: *Motivation work, Job satisfaction, Employee performance*

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset perusahaan yang paling penting diantara aset yang lainnya, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal dan diberi perhatian serta diharuskan memenuhi hak-haknya, selain itu sumber daya manusia adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan perannya sesuai dengan tujuan

organisasi yang dihubungkan dengan standar kinerja tertentu dari perusahaan dimana individu itu bekerja.

Mengukur keberhasilan suatu organisasi didasarkan pada pencapaian kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja menunjukkan bahwa sistem manajemen organisasi berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kepercayaan organisasi internal dan eksternal. Henle, Reeves, dan Pitts (2010) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dipandang sebagai kewajiban bagi karyawan tetapi juga sebagai aset bagi organisasi dapat mencapai tujuannya. Hal ini juga konsisten dengan hasil penelitian yang terjadi pada tingkat kinerja individu yang memiliki implikasi besar bagi tingkat organisasi (Nurse, 2005).

Menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2009), kinerja merupakan cerminan dari perilaku yang berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Definisi kinerja yang digambarkan oleh Colquitt, Lepine dan Wesson (2009) dapat menyiratkan bahwa kinerja mencakup sikap dan perilaku positif dalam melihat perilaku kerja karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dan target kualitas yang tepat yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan didukung dengan Motivasi dan kepuasan yang baik, maka akan semakin mudah tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan atau organisasi (Hakim dkk,2011). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang atau karyawan. Dari beberapa aspek yang mempengaruhi, ada aspek penting yang harus diteliti, yaitu aspek motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi karyawan sangat penting bagi organisasi karena setiap kepedulian membutuhkan sumber daya fisik, keuangan dan manusia untuk mencapai tujuan. Melalui motivasi itulah sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan sepenuhnya. Hal ini bisa dilakukan dengan membangun kesediaan karyawan untuk bekerja. Ini akan membantu perusahaan dalam mengamankan pemanfaatan sumber daya sebaik mungkin sehingga meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasi, dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan (Shazahdi et., al, 2014).

Motivasi didefinisikan sebagai proses individu untuk mengetahui arah dan tujuan, gigih, dan intens dalam mencapai tujuannya (Chan dan Drasgow, 2001). Selanjutnya, Wibowo (2014) menyatakan motivasi adalah dorongan untuk bertindak melalui serangkaian perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Tinggi rendahnya motivasi akan menentukan tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Motivasi memiliki peranan penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan memiliki kemauan untuk bekerja keras dan dapat memenuhi target yang diinginkan oleh pihak perusahaan. Tidak hanya motivasi dari diri karyawan itu sendiri, Motivasi dari pimpinan dan dari pihak perusahaan juga sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini pemimpin harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) karyawannya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Masyduh et., al (2016) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin tinggi motivasi maka akan berdampak pada kinerja karyawan.

Selain motivasi kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, dimana ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Aziri (2008) berpendapat bahwa, kepuasan kerja mewakili perasaan yang muncul sebagai hasil dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan kebutuhan material dan psikologis. Kepuasan kerja dapat dilihat di satu sisi sebagai perasaan positif dan negatif orang tersebut terhadap pekerjaannya dan sampai tingkat tertentu perasaan orang tersebut apakah dia menyukai atau tidak menyukai karyanya (Amstrong, 2006).

Dengan kata lain kepuasan kerja dalam suatu organisasi merupakan prinsip dasar bagi sebuah organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Kepuasan kerja akan berimplikasi pada kinerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dan kinerja sangat berkaitan erat dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009). Seorang karyawan yang puas akan melakukan hal yang positif dan membantu pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan jika karyawan tidak puas akan menurunkan kinerja karyawan, sehingga tidak mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Kepuasan kerja meliputi: jaminan finansial yang sesuai dengan kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang nyaman. Penelitian yang dilakukan oleh octavianand et., al (2017) mengatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Indoris Printingdo merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri kemasan, baik berupa kemasan cetak offset, karton gelombang, maupun kombinasi dari

keduanya. PT Indoris Printingdo berdiri sejak 1992 yang berlokasi di Jl. Raya Serang Km 18,5 No 8 Cikupa, Tangerang, Banten. Sekarang ini perusahaan melayani berbagai jenis pelanggan, mulai dari pelanggan dengan produk makanan, minuman, elektronik dan perlengkapan rumah tangga dan sebagainya. Dengan didukung sumber daya yang memadai perusahaan sebisa mungkin dapat memenuhi permintaan pelanggan. Sumber daya yang dimaksud yaitu berupa sumber daya manusia, mesin-mesin, infrastruktur dan bahan-bahan pendukung lainnya. PT Indoris Printingdo bertekad untuk menerapkan Sistem Manajemen Mutu sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja agar untuk memenuhi persyaratan pelanggan demi tercapainya suatu kepuasan. Karyawan yang bekerja di PT Indoris printingdo berjumlah 120 karyawan yang terdiri dari 105 karyawan tetap dan 15 karyawan outsourcing. Dengan pembagian kerja sebagai karyawan administrasi, pembelian bahan baku, design produk & produksi. Yang diantaranya karyawan internal secara keseluruhan berjumlah 20 orang dan karyawan produksi berjumlah 100 orang. Adapun karyawan yang diteliti dalam penelitian ini hanya karyawan tetap saja yang berjumlah 105 orang namun sisa karyawan outsourcing yang berjumlah 15 orang tidak diikutsertakan sebagai responden karena karyawan outsourcing masa kerja nya tergantung pada kontrak kerja tidak sepenuhnya mengerti keadaan yang ada dalam perusahaan. Masa kerja yang berlaku di perusahaan untuk karyawan outsourcing selama 6 – 12 bulan. Dalam penelitian ini saya menggunakan sampel penelitian karyawan tetap saja karena karyawan tetap yang sehari-harinya dapat mengetahui situasi yang ada di perusahaan. Dalam melihat isu diatas maka masalah penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Indoris Printingdo?
- b. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT Indoris Printingdo?

Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Robbins (2010) menyatakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, karyawan perlu mempersepsikan bahwa upaya yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang sesuai. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi erat hubungannya dengan

kinerja atau kemampuan seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda. Ada yang motivasi kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang rendah. Apabila motivasi kerja yang tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, dan sebaliknya jika motivasi rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang rendah. Jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang sesuai. Dengan kata lain Kinerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi yang baik juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh : Meidizar dan Rustono (2016), Rahmayanti (2014), Setiawan (2015), Amalia dan Fakhri (2016), Masyduhak et., al (2016). Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan memainkan peran yang sangat vital dalam kinerja sebuah organisasi. Penting untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat dipertahankan dengan membuat mereka puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang luar biasa. Target dan prestasi tergantung pada kepuasan karyawan dan pada gilirannya berkontribusi untuk kesuksesan dan pertumbuhan organisasi, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kualitas kerja (latif, et., al. 2013). Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai maka kepuasan kerja meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja diwaktu yang akan datang. Selain itu, kondisi pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman, dan kesempatan berkarir juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Maka itu apabila seorang karyawan yang mempunyai kepuasan terhadap pekerjaannya dapat dibuktikan kinerja yang dihasilkan nya menjadi baik.

Hasil penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh : Febriyana (2015), Hakim (2012), Octavianand et., al (2017). Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk kuantitatif mengambil sampel seluruh karyawan tetap PT. Indoris Printingdo berjumlah 105 responden dan tenaga (*outsourcing*) sebanyak 15 responden, jadi total karyawan yang terdapat di PT Indoris printingdo berjumlah 120. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menganalisis pengaruh variabel independen (terdiri dari motivasi kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Secara operasional semua variabel didefinisikan sebagai berikut.

a. Motivasi kerja (X₁)

Motivasi merupakan suatu keinginan untuk dapat menggerakkan kemauan dalam berkeja seseorang, sehingga setiap motif yang digunakan dalam bekerja mempunyai arah yang ingin dicapai (Malayu, 2012). Adapun indikator pertanyaan yang dipakai adalah :

- 1) Pelaksanaan pertanggung jawaban
- 2) Menyukai pekerjaan dengan beresiko
- 3) Menyukai pekerjaan yang dapat berinteraksi
- 4) Pemberian penghargaan kepada karyawan
- 5) Menyukai pekerjaan yang menarik

b. Kepuasan kerja (X₂)

Menurut Dadang (2013) Kepuasan kerja merupakan keadaan yang timbul dalam diri dengan wujud menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Indikator yang digunakan Menurut Robbins (2001) adalah :

- 1) Pekerjaan yang menantang, pekerjaan yang timbul untuk mendapatkan kesempatan menggunakan keterampilan dan kemampuan, serta menawarkan berbagai tugas, kebebasan dan umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Imbalan yang sewajarnya, sistem upah dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai harapan.

- 3) Situasi yang mendukung, memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja seperti kenyamanan dalam bekerja.
- 4) Teman pekerjaan yang mensupport, membutuhkan teman sebagai lawan dalam melakukan komunikasi sosial dan pimpinan yang dapat bekerja sama dengan karyawan.

c. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja merupakan bagian dari hasil kerja yang perwujudan dari kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Indikator yang digunakan menurut Wirawan (2009) dan Robbin (2006) sebagai berikut :

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Effektivitas
- 4) Kemandirian
- 5) Ketepatan waktu
- 6) Komitmen kerja

d. Metode Analisis

Semua variabel independen dari variabel dependen diukur dengan menggunakan skala linkert (1-5). Selanjutnya untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden Usia

Hasil pengumpulan data di perusahaan secara keseluruhan sebanyak yang terdiri 105 karyawan tetap responden sebagai berikut:

Tabel 1

Karakteristik Responden Kelompok Usia			
No	Kelompok Umur	Banyaknya	Prosentase
1	19– 30th	18	17,1%
2	31– 40th	50	47,6%
3	41- 50th	30	28,6%
4	>50th	7	6,7%
Jumlah		105	100%

Sumber : Data primer 2017, diolah

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjadi sampel penelitian ini paling banyak 50 responden dengan tingkat persentase sebesar (47,6%) yang berumur 31-40th , dengan banyaknya 30 responden dengan tingkat persentase sebesar (28,6%) yang berumur 41-50th, dan sebanyak 18 responden yang berumur 19-30th dengan tingkat persentase (17,1%), kemudian sebanyak 7 responden yang berumur > 50th dengan tingkat persentase (6,7%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil pengumpulan data di perusahaan secara keseluruhan sebanyak yang terdiri 105 karyawan tetap responden sebagai berikut:

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Banyaknya	Prosentase
1	Laki-Laki	90	85,7%
2	Perempuan	15	14,3%
Jumlah		105	100%

Sumber : Data primer 2017, diolah

Hasil penelitian yang ditunjukkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden yang dijadikan penelitian sampel yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 90 orang dengan persentase sebesar 85,7%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dengan persentase 14,3% .

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Hasil pengumpulan data di perusahaan secara keseluruhan sebanyak yang terdiri 105 karyawan tetap responden sebagai berikut:

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Kelompok Lama Masa Kerja	Banyaknya	Prosentase
1	<10 tahun	22	21%
2	10 tahun – 20 tahun	44	41%
3	> 20 tahun	39	37,1%
Jumlah		105	100%

Sumber : Data primer 2017, diolah

Hasil penelitian pada tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang dijadikan sampel pada masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 44 orang dengan tingkat persentase sebesar 41% , kemudian jumlah responden sebanyak 39 orang dengan tingkat persentase 37,1 % dikategorikan sebagai tingkat sedang dan yang paling

sedikit responden yang diambil berkisar < 10 tahun sebanyak 22 responden dengan tingkat persentase sebesar 21% .

d. Karakteristik Responden Kelompok Status Pendidikan

Hasil pengumpulan data di perusahaan secara keseluruhan sebanyak yang terdiri 105 karyawan tetap responden sebagai berikut:

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Kelompok Status Pendidikan			
No	Pendidikan	Banyaknya	Prosentase
1	SD	27	25,7%
2	SMP	34	32,4%
3	SLTA	34	32,4%
4	D3	3	2,9%
5	S1	6	5,7%
6	S2	1	1%
Jumlah		105	100%

Sumber : Data primer 2017, diolah

Dari hasil penelitian tabel IV.4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden yang dijadikan sampel pada pendidikan SLTA & SLTP sebanyak 34 responden dengan tingkat persentase 32,4% dan yang paling sedikit responden dengan kelompok pendidikan S2 sebanyak 1 responden dengan tingkat persentase sebesar 1%

e. Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilengkapi dengan uji ketepatan model dan uji hipotesis sebagai berikut.

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	β	Std. Error	t hitung	Sign.
Konstanta	19,138	4,305	4,445	0,000
Motivasi Kerja (X_1)	0,365	0,169	2,155	0,034
Kepuasan Kerja (X_2)	0,727	0,149	4,866	0,000
R	0,511	F hitung	18,030	
R Square	0,261	Probabilitas F	0,000	

Sumber: Hasil Analisis data, 2017

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 19,138 + 0,365 X_1 + 0,727 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstan sebesar 19,138 dan bernilai positif yang menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan kepuasan kerja konstan, maka nilai kinerja karyawan sebesar 19,138.
- 2) Koefisien variabel Motivasi kerja (X_1) bernilai positif sebesar 0,365 hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika nilai motivasi kerja semakin tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Koefisien variabel kepuasan kerja bernilai positif sebesar 0,727, hal ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika nilai kepuasan kerja semakin tinggi, maka berakibat pada peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Koefisien determinasi menunjukkan bahwa hasil 0,261 yang berarti bahwa 26,1% variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.
- 5) Hasil uji ketepatan model menunjukkan bahwa karena hasil kurang dari 0,05 maka model dikatakan layak.

f. Pembahasan

Hasil pengolahan data dengan regresi dari pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa hasil motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Indoris Printingdo. Dengan dasar temuan statistik bahwa nilai koefisien regresi 0,365, nilai t_{hitung} 2,155 dan nilai signifikan sebesar 0,034. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama diterima.

Motivasi kerja yang signifikan ini disebabkan oleh adanya dorongan kuat untuk menjalankan tugas dari perusahaan dengan baik serta mencapai target atau tujuan pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan di PT INDORIS PRINTINGDO dimana seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang nyaman kemudian membawa mereka dalam melaksanakan tugas dari perusahaan dan pada akhirnya dapat tercapai tujuan dari manajemen perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan merupakan fungsi dari motivasi dengan adanya motivasi para individu akan memiliki kinerja yang lebih baik (Rivai, 2005).

Motivasi dan kinerja karyawan di PT INDORIS PRINTINGDO diadopsi oleh Armstrong (1994) yang juga menjelaskan mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dimana dalam memberikan motivasi terhadap karyawan akan memberikan dampak yang nyata pada kinerja seorang karyawan, dan semakin tinggi motivasi seorang karyawan di PT INDORIS PRINTINGDO maka kinerja yang dihasilkan seorang karyawan akan menjadi lebih tinggi. Pemberian motivasi memicu keinginan karyawan untuk melakukan tugas dengan baik atau bahkan melakukan prestasi yang lebih baik. Hasil ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Meidizar dan Rustono (2016), Rahmayanti (2014), Setiawan (2015), Amalia dan Fakhri (2016), Masyduhak et., al (2016) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pada hasil hipotesis menunjukkan bahwa hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT INDORIS PRINTINGDO. Dengan dasar temuan statistik bahwa nilai koefisien regresi 0,727, nilai t_{hitung} 4,866 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. dengan indikator seperti : pekerjaan yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung akan memberikan efek terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis kedua diterima.

Diketahui bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan yang ditunjukan baik positif atau negatif yang memberikan pengaruh terhadap pekerjaannya. Umumnya karyawan yang puas dalam melakukan pekerjaannya

cenderung memiliki kinerja yang lebih efektif namun karyawan yang tidak puas dapat ditunjukkan dengan memberikan kinerja yang tidak efektif. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wexley dan Yulk (1977) dalam *Discrepancy Theory* bahwa kepuasan kerja seorang karyawan akan dirasa tercapai ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya yang telah dilakukan dengan apa yang didapat dari perusahaan sudah merasa sesuai, sedangkan seorang karyawan yang merasa tidak puas dimana ketika karyawan sudah melakukan kinerjanya dengan baik namun ganjaran yang diterima tidak sesuai yang diharapkan.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi penting karena mereka lebih berkomitmen untuk perusahaan, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi (Bin Hussin, 2011). Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya merasa bahwa mereka dihargai dan berarti serta bertanggungjawab dalam memberikan potensi (Scingduenchai dan Prasert, 2005). Sehingga apabila tenaga kerja sangat puas merupakan kebutuhan mutlak untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi demi kemajuan organisasi. Hasil ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Febriyana (2015), Hakim (2012), Octavianand et., al (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Penutup

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka bisa ditarik atau diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama terbukti kebenarannya.
- 2) Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua terbukti kebenarannya.
- 3) Model yang digunakan dalam penelitian tepat atau robust, hal ini ditandai dengan nilai F_{hitung} sebesar 18,030 dengan nilai signifikan sebesar .000a
- 4) Variasi perubahan variabel independent antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan nilai sebesar 26,1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel dependent kinerja karyawan dengan nilai sebesar 73,9%.

b. Keterbatasan

- 1) Variabel independen yang diteliti hanya terbatas pada motivasi kerja dan kepuasan kerja.
- 2) Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dengan cara membagikan serta menjelaskan tentang cara pengisian kuesioner kepada karyawan di PT Indoris Printingdo lalu proses pengisian kuesioner kepada karyawan diberikan waktu paling lama 2 hari setelah itu kuesioner dikembalikan kepada peneliti.
- 3) Variasi responden kurang variatif karena tidak dijelaskan secara detail.
- 4) Tidak dijelaskan motivasi kerja ekstrinsik dan intrinsik

c. Implikasi Hasil Penelitian

1) Implikasi Manajerial

Di perusahaan peneliti melihat bahwa karyawan sudah menikmati pekerjaannya dan manajemen selalu memberi dorongan kesejahteraan. Motivasi dilihat dari pelaksanaan pertanggung jawab, menyukai pekerjaan dengan resiko dan dapat berinteraksi. Dan kepuasan dilihat dari pekerjaan menantang, imbalan yang sesuai, situasi yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Dalam mempertahankan perusahaan perlu adanya keakraban dalam bentuk diadakannya acara outbound atau kegiatan hiburan lainnya, dan juga bisa meminta saran terhadap karyawan berkaitan dengan kesejahteraan ataupun fasilitas yang kurang mendukung terhadap kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang karyawan.

2) Saran untuk penelitian mendatang

Diharapkan penelitian yang akan datang perlu menambah variabel independen dan model pengumpulan data yang dapat memberikan kontribusi untuk praktisinya.

Perlu dilakukan lebih lanjut dalam mengkaji motivasi lebih dalam baik dari intrinsik maupun ekstrinsik, dan kepuasan kerja sehingga dapat menemukan hasil temuan baru mengenai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackah, David. 2014. The Impact of Motivation on Employee Performance in the Manufacturing Industry in Ghana. *Global Journal of Management Studies and Researches*, 1(5), Pages: 291-310.
- Armstrong M (2006) *A Handbook of Human resource Management Practice*, Tenth Edition, Kogan Page Publishing, London, , p. 264.
- Armstrong, M. 1999. *Personnel Management*. Prague: Grada Publishing.

- Aziri B (2008) Menaxhimi i burimeve njerëzore, Satisfaksioni nga puna dhe motivimi I punëtorëve, Tringa Design, Gostivar, 1(1):2546.
- Chan KY, Drasgow F. 2001. "Toward of Theory of individual differences and Leadership: Understanding of Motivation to Lead". Journal of Applied Psychology.86(3):481-498
- Colquitt J, Lepine J, Wesson M. 2009. Organizational Behavior. McGraw Hill. International Edition. Cushway, B. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia: Jakarta.
- Employee Performance. International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences, Volume 2 Issue 6, ISSN 2349-4476.
- Ganta, Vinay Chaitanya. 2014. Motivation In The Workplace To Improve The
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron (2003). Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work). Eight edition, Prentice Hall.
- Handako, T. Hani. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. Manajemen, Edisi Revisi, Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Henle C, Reeves C, Pitts V. (2010). Stealing time at work: attitude, social pressure and perceived control as predictors of time theft. Journal Business Ethics, 94:53
- Kadarisma. M. 2012. Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mariam, Rani. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (PERSERO). Universitas Diponegoro, Semarang
- Masyduhak, Ali, Hapzi dan Anggraeni, Leni Dwi. 2016. The Influence of work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance and Organizational Commitment Satisfaction as an Intervening Variable in PT. Asian Isuzu Casting Center. Journal of Research in Business and Management Volume 4 ~ Issue 10, pp: 01-10.
- Melayu, S.P. Hasibuan. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetak 9. PT. Bumi Aksara.
- Nurse L.2005. "Performance Appraisal, Employee Development and Organizational Justice, Exploring the Linkage. The International Journal of Human Resource Management.

- Octaviannand, Ramona, Panjaitan, Nurmala K., dan Kuswanto, Sadikin. 2017. Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of Education and Practice*, Vol.8, No.8,
- Prabu Mangkunegara, A. (2010). *Evaluasi kinerja SDM (cetakan kelima)* . Bandung : PT Refika Aditama
- Prabu Mangkunegara, A., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE. Prentice-Hall, Inc
- Riggio, R.E. 2005. *Introduction to Indutrial/ Organizational Psychologi*, Scoot, Foresman & Co. USA
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Robbins, S. (2001). *Organizational Behavior*. (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins. (2006). *Organizational Behavior*. Tenth Edition. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Shahzadi, Irum, Javed, Ayesha, Pirzada, Syed Shahzaib, Nasreen, Shagufta, dan Khanan, Farida. 2014. *European Journal of Business and Management*, Vol.6, No.23
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Veithzal, Rivai, 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat