

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lia Anggraeni*, Yuni Rosdiana

Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*anggraeniliaa07@gmail.com, yunisjafar@gmail.com

Abstract. To achieve a company goal, it is necessary to have a good performance. Employee performance has an impact on the maximum performance of the company. Many factors affect employee performance, one of which is work motivation and job satisfaction. Employees who are satisfied with the work obtained will be motivated to improve their performance so that it will have an impact on increasing company performance. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at PT X in Bandung. This research was conducted at PT X with descriptive and verification research methods with a quantitative approach. The data source used is the primary data source. The data was collected by questionnaire. The sampling technique in this study is non-probability sampling with the type of convenience sampling. Hypothesis testing used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that work motivation affects employee performance at PT X, and Job satisfaction affects employee performance at PT X.

Keywords: *Work motivation, Job satisfaction, and Employee performance.*

Abstrak. Untuk mencapai suatu tujuan perusahaan perlu adanya kinerja yang baik. Kinerja karyawan sangat berdampak pada maksimalnya kinerja perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X di Kota Bandung. Penelitian ini dilakukan di PT X dengan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik penentuan sample pada penelitian ini yaitu non-probability sampling dengan jenis convenience sampling. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT X.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mengendalikan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi. Setiap organisasi ingin dan berusaha untuk mendapatkan orang-orang yang dapat mencapai dan mencapai tujuan mereka (1). Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga dan berguna bagi suatu organisasi, karena keberhasilan operasi suatu organisasi ditentukan oleh faktor manusia (2). Kinerja karyawan mempengaruhi kinerja terbaik perusahaan. Untuk itu, kepuasan dan motivasi kerja karyawan dinilai sangat penting untuk menunjang kinerja kompetitif suatu perusahaan, terutama di zaman globalisasi (3). Kinerja perlu dievaluasi untuk diukur dengan tujuan untuk mencapai pencapaian rencana yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan suatu organisasi hal paling penting mencapai tujuannya atau tidak, kinerja karyawan adalah pusat dan penting bagi kehidupan organisasi. Hal ini tergantung pada seberapa baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan (4). Salah satu fenomena terkait kinerja pegawai yang terdampak Covid 19 adalah PT Sri Rejeki Isman Tbk (SRIL) yang terdampak sangat parah. PT Sri Rejeki Isman Tbk (SRILL) menghadapi banyak tekanan untuk menutup rantai pasokannya. Selain itu, Sritex tercatat melakukan pengurangan tenaga kerja sepanjang tahun 2020. Berdasarkan Laporan Tahunan 2020 yang dipublikasikan di situs Bursa Efek Indonesia (BEI), Sritex memiliki 18.186 karyawan per 31 Desember 2020. Jumlah itu turun 8,4%, atau 1.577, dibandingkan dengan 18.763 karyawan pada 2019. Manajemen SRILL menetapkan standar karena karena efisiensi di era yang tidak produktif dan sejalan dengan strategi perusahaan untuk mencapai efisiensi kinerja dengan meningkatkan keterampilan karyawan, hal menjelaskan bahwa jumlah karyawan dengan keterampilan rendah semakin berkurang.

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan berdasarkan apa yang terjadi adalah kinerja karyawan. Jika sebuah perusahaan membutuhkan keterampilan di atas tingkat standar, keterampilan karyawan sangat penting sehingga pengurangan staf dilakukan untuk karyawan dengan keterampilan di bawah rata-rata. Oleh karena itu, agar kegiatan dan kegiatan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien, perlu dilakukan peningkatan keterampilan karyawan atau pengurangan jumlah karyawan yang memiliki keterampilan rendah. Efisiensi kinerja suatu perusahaan mempengaruhi pencapaian strategi perusahaan, dan tujuan dapat berhasil. Semakin tinggi kinerja perusahaan Anda, semakin efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibutuhkan karyawan Anda untuk mencapai tujuan mereka dengan mudah (5).

Kinerja pegawai tidak terlepas dari pengaruh motivasi. Motivasi karena merupakan daya dorong bagi seseorang untuk melakukan aktivitas untuk mencapai hasil yang terbaik. Motivasi muncul dari promosi keinginan individu menuju tujuan kebutuhan dan kepuasan diri sendiri. Dorongan muncul karena adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang tidak terpenuhi, sehingga menimbulkan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tersebut (6). Penelitiannya menyatakan bahwa motivasi muncul dari mempromosikan keinginan individu untuk kebutuhan sendiri dan tujuan kepuasan. Dorongan muncul karena adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang tidak terpenuhi, sehingga menimbulkan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap seseorang terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dari sudut pandang Islam terletak pada melindungi kepentingan pihak, baik atasan maupun karyawan. Syi'ar Muslim. Allah melakukan tugasnya untuk mendapatkan ridha Allah SWT. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan Anda, karena perbedaan antara tingkat kompensasi yang diterima karyawan dan tingkat kompensasi yang menurut mereka seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah peringkat kerja atau keadaan emosi bahagia atau emosi positif yang dihasilkan dari pengalaman kerja sendiri (7).

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti termotivasi untuk meneliti sejauh mana kondisi kinerja pada PT. X di Kota Bandung dengan meninjau aspek motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT X Kota Bandung)

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

B. Metodologi Penelitian

Pengertian objek penelitian adalah suatu objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang sedang dipelajari dan menarik kesimpulan darinya (8). Dalam survei ini, kami mendefinisikan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sebagai inti survei, sesuai dengan pertanyaan yang kami survei. Survei dilakukan terhadap karyawan PT X di Bandung.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode verifikatif itu sendiri membantu menguji teori dengan pada dasarnya menguji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat yang diteliti. Oleh karena itu, metode validasi menguji teori dengan hipotesis yang dapat menerima atau menolak hipotesis (9). Oleh karena itu, metode penelitian yang digunakan dimaksudkan untuk secara sistematis dan faktual menjelaskan fakta dan pengaruh antara variabel yang diteliti dengan mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menafsirkan data dalam suatu uji hipotesis. Dalam penelitian ini, metode validasi bertujuan untuk menjawab hipotesis tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Sumber pengumpulan data dalam penelitian ini adalah penggunaan sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang memberikan data secara langsung kepada pengumpul data. Metode pengumpulan data untuk survei ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau jawaban kepada responden secara tertulis (9).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Convenience sampling*, *Convenience sampling*, oleh karena itu, adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan pengumpulan informasi dari anggota populasi dan dapat dengan mudah diperoleh dan disediakan. Oleh karena itu, siapa saja yang kebetulan dapat memberikan informasi, atau yang kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat menggunakannya sebagai sampel jika orang yang memberikan informasi tersebut ternyata merupakan sumber data yang sesuai. Bahwa "ukuran sampel 30-500 item lebih baik." (10). Dalam hal ini, ukuran sampel minimum yang direncanakan adalah PT dengan 30-100 karyawan. X di Kota Bandung.

Pengujian instruent adalah alat yang digunakan untuk pengumpulan data, yang dapat berupa kuesioner, lembar observasi, dan format lain yang berhubungan dengan pengumpulan data mengemukakan bahwa validasi dan uji reliabilitas perangkat penelitian sebaiknya dilakukan dengan menggunakan penelitian kuantitatif berbasis data primer dan perangkat pengukuran kuesioner (8).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Adapun hasil validitas kuesioner ketiga variable yang diteliti disajikan pada table berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Motivasi Kerja

Variabel	No. Item	Validitas		
		r hitung	r table	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,795	0,361	Valid
	2	0,763	0,361	Valid
	3	0,778	0,361	Valid
	4	0,830	0,361	Valid
	5	0,788	0,361	Valid
	6	0,754	0,361	Valid
	7	0,697	0,361	Valid
	8	0,869	0,361	Valid
	9	0,904	0,361	Valid
	10	0,879	0,361	Valid
	11	0,451	0,361	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai r untuk setiap item pernyataan motivasi kerja lebih besar dari r tabel (0,361). Artinya setiap butir pernyataan tentang motivasi kerja tervalidasi.

Tabel 2. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	No. Item	Validitas		
		r hitung	r table	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,689	0,361	Valid
	2	0,695	0,361	Valid
	3	0,767	0,361	Valid
	4	0,843	0,361	Valid
	5	0,647	0,361	Valid
	6	0,760	0,361	Valid
	7	0,690	0,361	Valid
	8	0,889	0,361	Valid
	9	0,870	0,361	Valid
	10	0,882	0,361	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai r untuk setiap item pernyataan kepuasan kerjalebih besar dari r tabel (0,361). Artinya setiap butir pernyataan tentang kepuasan kerja tervalidasi.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	No. Item	Validitas		
		r hitung	r table	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,526	0,361	Valid
	2	0,697	0,361	Valid
	3	0,635	0,361	Valid
	4	0,672	0,361	Valid
	5	0,570	0,361	Valid
	6	0,507	0,361	Valid
	7	0,624	0,361	Valid
	8	0,616	0,361	Valid
	9	0,530	0,361	Valid

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Pada tabel di atas terlihat bahwa nilai r untuk setiap item pernyataan kinerja karyawanlebih besar dari r tabel (0,361). Artinya setiap butir pernyataan tentang kinerja karyawan tervalidasi.

Uji Reliabilitas

Berikut adalah perhitungan koefisien reliabilitas pada masing-masing variable yang dipaparkan pada tabel:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas		
	Cronbach Alpha	r kritis	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	0,930	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,926	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,775	0,60	Reliabel

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Hasil uji reliabilitas motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) variabel instrumental penelitian menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha lebih besar dari r kritis (0,60). Dari hasil tersebut, 11 pernyataan yang mengukur variabel motivasi kerja, 10 pernyataan yang mengukur variabel kepuasan kerja, dan 9 pernyataan yang mengukur variabel kinerja karyawan dianggap reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.02544447
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.501
Asymp. Sig. (2-tailed)		.963

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,963 dimana lebih besar dari $\alpha=0,05$ yang berarti bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisa dengan *program SPSS v22*, maka diperoleh regresi sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.654	7.105		.374	.712
	Motivasi Kerja (X1)	.274	.111	.335	2.465	.020
	Kepuasan Kerja (X2)	.542	.117	.630	4.639	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

$$Y = 2,654 + 0,274X_1 + 0,542X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 2,654 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) bersifat tetap atau konstan maka nilai kinerja karyawan (Y) berada pada satuan 2,654. Nilai $B.b1 = 0,274$
2. Nilai $b1$ adalah 0,274 dan memiliki koefisien positif. Artinya variabel motif kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan menunjukkan pengaruh satu arah. Kemudian dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,274. Nilai $C.b2 = 0,542$
3. Nilai $b2$ adalah 0,542 dan memiliki faktor positif. Artinya variabel Kepuasan Kerja (X2) meningkat satu satuan menunjukkan pengaruh satu arah. Kemudian dengan asumsi variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,542.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variable bebas yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 7. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.745	2	237.372	13.639	.000 ^b
	Residual	469.922	27	17.405		
	Total	944.667	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan analisis uji F di atas, terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $13,639 > 3,354$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_A diterima. Dari sini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara bersamaan.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial atau uji t:

Tabel 8. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.654	7.105		.374	.712
	Motivasi Kerja (X1)	.274	.111	.335	2.465	.020
	Kepuasan Kerja (X2)	.542	.117	.630	4.639	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari table output diatas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,465 > 2,05183$ dan memiliki signifikansi sebesar 0,020 yang berarti $0,020 < 0,05$, maka dapat dikatakan H_a diterima dan H_0 ditolak, hal tersebut membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT X dan dapat terbukti kebenarannya.
2. Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari table output diatas dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,639 > 2,05183$

dan memiliki signifikansi sebesar 0,000 yang berarti $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT X dan dapat terbukti kebenarannya.

Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil pengujian yang dilakukan terhadap koefisien determinasi tercantum pada tabel di bawah ini.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.466	4.172
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)				

Sumber : Diolah Peneliti, 2022

Dari table 4.32 diketahui nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,503 atau 50,3%, artinya Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh antara Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,503 atau 50,3%. Sedangkan sisanya sebesar 49,7% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT X di Kota Bandung maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT X. Hal ini dapat dilihat dari kebutuhan akan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan perwujudan diri yang pada umumnya sudah baik didapatkan oleh para karyawan PT X.
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT X. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji atau imbalan yang dirasakan adil, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kesempatan kerja yang pada umumnya sudah baik didapatkan oleh para karyawan PT X.

Acknowledge

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penelitian ini sehingga dalam pengerjaan skripsi ini diberikan kelancaran dan kesehatan hingga pada akhir pengerjaan skripsi ini.

Daftar Pustaka

- [1] Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. Pengaruh Motivasi, Penempatan kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada badan lingkungan hidup provinsi Sulawesi utara. *Jurnal EMBA*, 2(4), 184-194. 2014.
- [2] Ardana, K., Mujiati, W. N., & Sriathi, A. A. A. *Buku ajar perilaku keorganisasian*. Graha Ilmu, Denpasar. 2012.
- [3] Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. 2001.
- [4] Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptkan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Kencana: Jakarta. 2015
- [5] Ritonga, E. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Mediasi. *Iqtishoduna*, II(3), 71. 2018.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta. 2017.

- [7] Robbins Stephen P. *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta. 2015.
- [8] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta. 2017.
- [9] Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- [10] Sekaran, U., & Roger B. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. United Kingdom: John Willey & Sons Ltd. 2013.
- [11] Nurrohmat, Alfian. & Lestari, Rini. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82-85