

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAYER SUKSES JAYA

Dita Chintia Pristiyanti

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
dita.cahyono@yahoo.co.id

Dita Chintia Pristiyanti

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
dita.cahyono@yahoo.co.id

Abstract

Keberhasilan suatu perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Responden dalam penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji F, koefisien determinasi berganda, dan uji t.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 3,168 lebih besar dari 1,985. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 7,744 lebih besar dari 1,985. Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu 50,193 lebih besar dari 3,090.

Kata Kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Untuk itu, perusahaan dalam hal ini pimpinan wajib memperhatikan karyawan, mengarahkan serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Nawawi (2006:66) adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik perusahaan dapat

meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan. Perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya dalam bekerja, mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2012:141) motivasi penting artinya karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau

bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat (Hasibuan, 2012:141).

Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak memiliki semangat, serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Secara umum karyawan bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Karyawan akan dapat fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya jika kebutuhan tersebut terpenuhi, untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan yang akan membuat karyawan tetap terus bekerja dengan baik dan siap menghadapi segala kesulitan yang ditemuinya.

Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012:203).

Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Pengertian motivasi kerja menurut Luthans dalam Nawawi (2006:328) adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Sopiah (2008:170) motivasi adalah suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Hasibuan (2012:143) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan

kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi perlu dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Motivasi kerja menurut Nawawi (2006:328) berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas-tugas yang merupakan pekerjaan/jabatannya di lingkungan sebuah organisasi. Dorongan tersebut dapat berkembang menjadi motivasi berprestasi apabila dalam bekerja seorang karyawan/anggota organisasi berusaha mencapai hasil secara maksimal sebagai prestasi terbaiknya. Motivasi juga dapat berubah dan berkembang menjadi motivasi persaingan apabila seorang karyawan/anggota organisasi berusaha mencapai hasil maksimal yang lebih baik dari hasil atau prestasi orang/anggota organisasi lainnya di dalam organisasi yang sama.

Tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2012:146) antara lain: (1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, (4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan, (5) Mengefektifkan pengadaan karyawan, (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, (7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, (8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan (10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kepuasan Kerja

Pengertian kepuasan kerja menurut Hasibuan (2012:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan

Kepuasan kerja menurut Sopiah (2008:170) adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas. Kepuasan kerja dapat dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang diharapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya diperoleh dari hasil kerjanya.

Handoko (2011:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja. Karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012:203). Luthans dalam Sopiah (2008:171) mengemukakan 5 dimensi sumber kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan *co-worker*.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Abdullah (2014:3) adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kinerja karyawan menurut Hasibuan (2012:94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Prawirosentono dalam Nawawi (2006:65) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi/perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung-jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

Nawawi (2006:65) mengatakan bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja yang hasilnya dapat dicapai yang di dalamnya terdapat tiga unsur penting yaitu unsur kemampuan, unsur usaha dan unsur kesempatan. Dengan demikian berarti bahwa seseorang yang mempunyai kemampuan kerja tinggi di bidang kerjanya hanya akan sukses apabila memiliki kesediaan melakukan usaha yang terarah pada tujuan organisasi/perusahaan. Selanjutnya kemampuan dan usaha saja tidak cukup tanpa adanya kesempatan untuk sukses, baik yang diciptakan sendiri maupun yang diperoleh dari pihak atasan atau pimpinan/manajer masing-masing.

Indikator kinerja menurut Mahsun dalam Abdullah (2014:145) adalah kriteria yang digunakan untuk menilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu. Indikator kinerja juga dapat didefinisikan sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.

Sedangkan Nawawi (2006:66) mengatakan bahwa sesuai dengan pengertian kinerja yaitu apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya, maka indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan mencakup lima unsur, yaitu: (1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai, (2) Kualitas hasil kerja yang dicapai, (3) Jangka waktu mencapai kinerja tersebut, (4) Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, dan (5) Kemampuan bekerja sama.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menurut Sopiah (2008:170) adalah suatu keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja karyawan menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menurut Sopiah (2008:170) adalah suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak, maka berarti karyawan tidak puas. Kepuasan kerja dapat dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang diharapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya diperoleh dari hasil kerjanya.

Karyawan akan bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2012:203).

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya keberhasilan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan atas perusahaan tinggi.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: (1) Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses Jaya, (2) Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses Jaya, (3) Diduga motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses Jaya.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2011:8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Rancangan dalam penelitian ini merupakan penelitian *field research* yang dikelompokkan ke dalam jenis penelitian survey karena peneliti menggunakan survey dalam memperoleh data dan keterangan langsung pada objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Hipotesis

Tabel 1

Regresi Linier Berganda

Koefisien Regresi	Nilai
Konstanta (a)	1,026
b ₁	0,171
b ₂	0,549

Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi yang dapat menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh antara motivasi kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) serta dapat menginformasikan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,026 + 0,171 X_1 + 0,549 X_2$$

Berdasarkan model regresi di atas dapat dijelaskan bahwa:

a.Nilai a sebesar 1,026 yang menunjukkan nilai konstanta. Artinya jika variabel bebas motivasi kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 1,026 satuan. b.Nilai b₁ sebesar 0,171 yang menunjukkan nilai koefisien motivasi kerja (X₁). Artinya jika motivasi kerja (X₁) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,171 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X₂) konstan.c.Nilai b₂ sebesar 0,549 yang menunjukkan nilai koefisien kepuasan kerja (X₂). Artinya jika kepuasan kerja (X₂) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkatkan sebesar 0,549 satuan dengan asumsi variabel motivasi kerja (X₂) konstan.

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adanya pengaruh antara motivasi kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dilihat dari koefisien regresi ≠ 0.

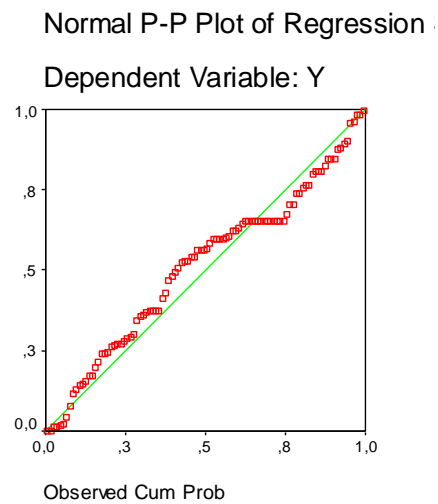
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2013:163) normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1)Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.2)Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil:



Gambar 1
Uji Normalitas

Dari gambar normal probability plot titik-titik menyebar berimpit di sekitar diagonal, hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor*. Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 dan *VIF* > 10 (Ghozali, 2013:105).

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2

Nilai VIF

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasikerja (X ₁)	0,872	1,147
Kepuasankerja (X ₂)	0,872	1,147

Dari kedua variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* dengan cara meregresikan antara variabel bebas dengan nilai absolut residual dari regresi. Menurut Ghozali (2013:142) mengemukakan bahwa salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode *Glejser* yang pengambilan keputusannya berdasarkan:

- 1) Jika nilai signifikan > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdapat gejala heteroskedastisitas atau tidak homoskedastisitas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 20 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai t	Sig.
Motivasikerja (X ₁)	0,000	1,000
Kepuasankerja (X ₂)	0,000	1,000

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* di atas menunjukkan bahwa nilai toleransi masing-masing variabel sebesar > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2013:166), uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat, atau kubik.

Dalam penelitian ini uji linearitas yang digunakan adalah *Ramsey Test*, dimana menurut Ghozali (2013:167) uji ini dikembangkan oleh Ramsey tahun 1969. Ramsey menyarankan suatu uji yang disebut *general test specification* atau RESET. Untuk melakukan uji ini, dibuat suatu asumsi atau keyakinan bahwa fungsi yang benar adalah fungsi linier. Ini bertujuan untuk menghasilkan F hitung, caranya dengan mendapatkan *fitted value* dari variabel dependen dengan cara dari linear regresi, kemudian variabel tersebut diregresikan bersama-sama dengan model semula sebagai variabel independen. Kemudian dihitung F statistik dengan rumus:

$$F = \frac{(R^2_{\text{new}} - R^2_{\text{old}})/m}{(1 - R^2_{\text{new}})/(n - k)}$$

m = jumlah variabel independen yang baru masuk

n = jumlah data observasi

k = banyaknya parameter dalam persamaan yang baru

R²_{new} = nilai R² dari persamaan regresi baru

R²_{old} = nilai R² dari persamaan regresi awal

Dari hasil perhitungan nilai F hitung, kemudian dibandingkan dengan F tabel. jika F hitung lebih besar dari F tabel, maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa spesifikasi model dalam bentuk fungsi linier ditolak.

Tabel 4

Koefisien Determinasi Awal dan Baru

Variabel	Nilai R ²
Koefisien Determinasi Awal	0,509
Koefisien Determinasi Baru	0,778

Hasil tampilan output SPSS menunjukkan bahwa R²new = 0,778 sedangkan R²old = 0,509, jumlah variabel independen yang baru masuk adalah 1 yaitu DFFIT dan n jumlah observasi adalah 100, dan jumlah parameter k yang baru adalah 4. Dari data ini dapat dihitung besarnya F hitung sebagai berikut:

$$F = \frac{(0,778 - 0,509)/1}{(1 - 0,778)/(100 - 4)} = 116,32$$

Sedangkan F tabel dengan degree of freedom (df) = (n-k) = (100-4) = 96 dan jumlah parameter 4 adalah 2,466. Jadi F hitung > F tabel yaitu 117,54 > 2,466 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan berarti model regresi tidak dalam bentuk linear.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Analisis koefisien determinasi berganda (R²) menurut Ghozali (2013:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R² adalah antara 0 sampai 1. Nilai R² yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel dependen dalam menjelaskan variasi variabel independen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 6

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Variabel	Nilai R ²
Model 1	0,509

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa besarnya R Square (R²) adalah sebesar 0,509 atau 50,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 50,9% variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya motivasi kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂), sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F menunjukkan bahwa apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah dalam pengujian uji F adalah:

Menentukan hipotesis pengujian

Ho : b1 = b2 = 0, artinya secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : b1 ≠ b2 ≠ 0, artinya secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menghitung F hitung

Dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil F hitung sebagai berikut:

Tabel 7

Nilai F hitung

Keterangan	Nilai
Nilai F	50,193
Signifikansi	0,000

Menentukan F tabel

$$F \text{ tabel} = F_{\alpha} (df \text{ regresi}, df \text{ residual}) = F_{\alpha} (k, n - k - 1)$$

$F_{tabel} = F_{0,05} (2; 100-2-1)$

$F_{tabel} = F_{0,05} (3; 97) = 3,090$

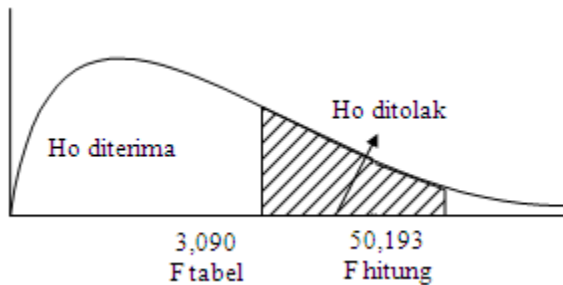
Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Hasil

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $50,193 > 3,090$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2
Kurva Uji F

Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Uji t menunjukkan bahwa seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh parsial (individu) antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah dalam pengujian uji t (dua sisi) adalah sebagai berikut :

Menentukan hipotesis pengujian

$H_0 : b_i = 0$, artinya secara parsial (individu) motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_a : b_i \neq 0$, artinya secara parsial (individu) motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menghitung t hitung

Dari pengolahan data dengan menggunakan program SPSS didapatkan hasil t hitung sebagai berikut:

Tabel 8

Nilai t hitung

Variabel	Nilai	Sig.
Motivasikerja (X_1)	3,168	0,002
Kepuasankerja (X_2)	7,744	0,000

Menentukan t tabel

$t_{tabel} = t_{\alpha/2} (n - k - 1)$

$t_{tabel} = t_{0,025} (100-2-1)$

$t_{tabel} = t_{0,025} (97) = 2,277$

Membandingkan t hitung dengan t tabel

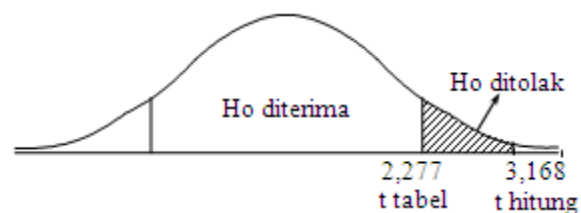
Bila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Hasil

Pengaruh parsial antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t hitung sebesar 3,168.

Karena nilai t hitung $> t_{tabel}$ yaitu $3,168 > 2,277$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

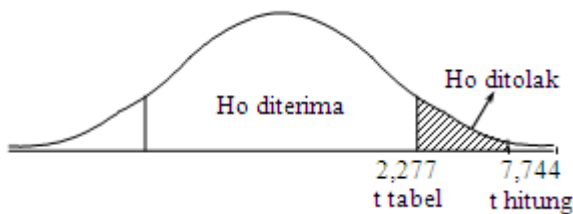


Gambar 3

Kurva Uji Motivasi Kerja (X_1)

Pengaruh parsial antara kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan t hitung sebesar 7,744

Karena nilai t hitung $>$ t tabel yaitu $7,744 > 2,277$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4

Kurva Uji Kepuasan Kerja (X_2)

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 3,168 lebih besar dari 2,277. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan yang akan membuat karyawan tetap terus bekerja dengan baik dan siap menghadapi segala kesulitan yang ditemuinya. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong bagi karyawan yang akan membuat karyawan tetap terus bekerja dengan baik dan siap menghadapi segala kesulitan yang ditemuinya. Karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi, dalam mengerjakan tugas cenderung dilakukan hanya sebatas gugur kewajiban, sedangkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses Jaya". Hasil penelitian ini juga

mendukung penelitian yang dilakukan Tania dan Sutanto (2013), Suwardi dan Utomo (2011), Faslah dan Savitri (2013), serta Rahmawati (2013) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sementara Suwati (2013) tidak menemukan pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan motivasi karyawan dapat mengubah perilaku mereka menjadi lebih mampu melaksanakan aktivitas di segala bidang, karena pada dasarnya perilaku manusia dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Motivasi kerja karyawan untuk bersedia bekerja lebih keras akan menghasilkan rasa kecintaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran. Motivasi kerja karyawan memberikan kontribusi pada komitmen karyawan, termasuk di dalamnya faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan menopang perilaku manusia pada sebuah arah tertentu yang dilakukan. Motivasi akan mengarahkan karyawan untuk lebih melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran, sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, dan efektivitas kerja dapat tercapai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 7,744 lebih besar dari 2,277. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan dan karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat begitupula sebaliknya.

Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses Jaya". Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Tania dan Sutanto (2013), Suwardi dan Utomo (2011), serta Khan, et. al. (2012)

yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu 50,193 lebih besar dari 3,090. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai koefisien determinasi berganda sebesar 50,9%. Dengan adanya motivasi dari manajemen dan kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia dibutuhkan suatu motivasi dan kepuasan kerja seorang karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Penelitian ini berarti mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses Jaya". Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Tania dan Sutanto (2013), serta Suwardi dan Utomo (2011) yang menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan kerja atau job satisfaction pada dasarnya merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari, biasanya diunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja, dan loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Motivasi kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 3,168 lebih besar dari 1,985.

Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu 7,744 lebih besar dari 1,985.

Motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel yaitu 50,193 lebih besar dari 3,090.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah:

PT. Mayer Sukses Jaya sebaiknya terus memotivasi karyawannya dan tetap berupaya untuk memuaskan karyawan dalam bekerja, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa motivasi dan kepuasan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

PT. Mayer Sukses Jaya sebaiknya melakukan upaya-upaya untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan, di antaranya dengan meningkatkan gaji dan upah, memberikan pelatihan dan pengembangan, serta promosi jabatan.

PT. Mayer Sukses Jaya sebaiknya melakukan upaya-upaya untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, di antaranya dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, serta mengembangkan komunikasi yang baik antar pimpinan dan karyawan.

Untuk mendukung hasil penelitian ini disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar hasil penelitian dapat lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

- Alma, Buchori. 2010. Pengantar Bisnis. Edisi Revisi. Cetakan Keempat belas. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Darmadi, Hamid. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Khan, A.H., M.M. Nawaz, M. Aleem, & W. Hamed. 2012. Impact of job satisfaction on employee performance: An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*. Vol. 6 (7), 22 February, 2012, pp. 2697-2705.
- Melinda, Tina. 2007. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan Sumber Daya Manusia, Evaluasi Kinerja, Budaya Organisasi). Cetakan Pertama. Surabaya: STIE Mahardhika.
- Nawawi, Hadari. 2006. Evaluasi dan Manajemen Kinerja Di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Shahzadi, I., A. Javed, S.S. Pirzada, S. Nasreen, F. Khanam. 2014. Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, Vol.6, No.23, 2014. pp. 159-166.
- Siagian, Sondang P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Satu. Cetakan Ketujuh belas. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Edisi Satu. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Cetakan ke-13. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)”. *Jurnal Analisis Manajemen*. Vol. 5 No. 1 Juli 2011.
- Suwati, Yuli. 2013. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol 1 (1): 41-55. 2013.
- Tania, Anastasia dan Sutanto, Eddy M. 2013. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI Knife Di Surabaya”. *Jurnal Agora*. Vol. 1. No. 3. 2013.
- Umar, Husain. Metode Reset Bisnis. 2005. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Umum.