

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Departemen Sewing PT. Muara Krakatau II)**

Septian Aji Wijaya, Ari Pradhanawati
Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro
Email : septianaw97@gmail.com

Abstract: *One of the most important resources of a company is human resources. So that every company needs to think of ways to improve the performance of employees they have in order to drive the company's progress. One key to improving employee performance is by maintaining employee motivation and job satisfaction. This study aims to determine the effect of work motivation and job satisfaction on the performance of sewing department employees at PT. Krakatau II Estuary. The type of research used is explanatory research. The sampling technique of this study was proportional random sampling techniques 89. Data collection techniques using a questionnaire with a Likert measurement scale. Data analysis method used is regression analysis with the help of SPSS program version 25.0. The results of the study indicate that partially work motivation and job satisfaction affect employee performance positively and significantly with the regression coefficient values on work motivation variables (0.767) and job satisfaction (0.501) . Valuable t-value of work motivation (6,690) and job satisfaction (4,577). Then simultaneously the variables of work motivation and job satisfaction together affect the employee's performance positively and significantly with the multiple regression coefficient values of work motivation (0.663) and job satisfaction (0.144) with the calculated F-value (23.105). Suggestions given to PT. Muara Krakatau II is improving work motivation and job satisfaction due to work motivation and job satisfaction of the sewing department employees of PT. Muara Krakatau II tends to be still low. Improvements to work motivation are primarily related to the willingness of employees to produce products in accordance with predetermined targets and the willingness of employees to complete work faster than specified. While improvements to job satisfaction, namely the compensation provided and company management.*

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performa*

Abstrak : Salah satu sumber daya terpenting dari suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Sehingga setiap perusahaan perlu memikirkan cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki agar dapat mendorong kemajuan perusahaan. Salah satu kunci agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan mempertahankan motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II. Tipe penelitian yang dipakai adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* sebanyak 89 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan bantuan program SPSS versi 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi pada variable motivasi kerja (0,767) dan kepuasan kerja (0,501). Nilai t-hitung variabel motivasi kerja (6,690) dan kepuasan kerja (4,577). Kemudian secara simultan variable motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan nilai koefisien regresi berganda variabel motivasi kerja (0,663) dan kepuasan kerja (0,144) dengan nilai F-hitung (23,105). Saran yang diberikan kepada PT. Muara Krakatau II yaitu memperbaiki pemberian motivasi kerja dan kepuasan kerja karena motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan departemen sewing PT. Muara Krakatau II cenderung masih rendah. Perbaikan pada motivasi kerja utamanya berkaitan dengan kemauan karyawan untuk menghasilkan produk sesuai dengan target yang telah ditetapkan dan kemauan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang ditetapkan. Sedangkan perbaikan pada kepuasan kerja yaitu pada kompensasi yang diberikan dan manajemen perusahaan.

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

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman yang begitu pesat, perkembangan dunia industri garmen sekarang ini juga semakin pesat. Saat ini semakin banyak perusahaan garmen baru yang bermunculan dan menyebabkan persaingan antar perusahaan semakin ketat. Untuk memenuhi tuntutan tersebut dan bisa bertahan dalam persaingan yang ada perusahaan harus memiliki keunggulan-keunggulan dari para pesaingnya. Salah satu yang terpenting adalah memiliki keunggulan dalam sumber daya manusianya.

Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawannya tinggi. Dengan kinerja karyawan yang tinggi, maka karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja, hal tersebut sesuai pendapat Siagian (2008 : 78) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Perusahaan harus sebisa mungkin memenuhi faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawannya tinggi karena dengan kinerja yang tinggi maka karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien. Apabila perusahaan tidak mampu memenuhi faktor-faktor tersebut maka kinerja karyawan akan menjadi rendah dan karyawan tidak bisa bekerja secara efektif dan efisien.

Beberapa hal berikut ini diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Muara Krakatau II, diantaranya adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja menurut Reksahadiprodjo dan Handoko (2000) merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja. Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Semakin tinggi kepuasan kerja diharapkan kinerja karyawan juga tinggi. Perlu dilakukan strategi yang tepat guna mencapai kinerja karyawan yang tinggi pada PT. Muara Krakatau II terkait dengan hal-hal yang telah disebutkan di atas.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II?
3. Bagaimana kinerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II?
5. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II?
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II?

KERANGKA TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu hal penting pada manajemen sumber daya manusia agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan memiliki dorongan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dikerjakan karyawan akan menjadi lebih baik dan kinerja karyawan juga akan menjadi lebih tinggi. Dengan kinerja karyawan yang tinggi tersebut maka akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Supardi dan Syaiful Anwar (2004 : 47) motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), "Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan

seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi suatu perusahaan. Hal itu dikarenakan dengan tingginya tingkat kepuasan kerja maka karyawan akan bekerja dengan lebih bersungguh-sungguh yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan begitu perusahaan akan diuntungkan karena tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai dengan kinerja yang tinggi. Sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka karyawan akan merasa tidak senang dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan rendah yang akan merugikan perusahaan.

Menurut Robbins (2013) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan realita yang ada pada pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan.

Menurut Husein Umar (2008:213) kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerja, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan kinerja yang baik maka karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Menurut Hasibuan (2007:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pendapat ini lebih menitikberatkan pada aspek individual atau personal, di mana kinerja yang dimaksud adalah kinerja pegawai atau karyawan yang diukur melalui prestasi yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan. Belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2010).

Berdasarkan uraian teori yang telah dipaparkan di pembahasan sebelumnya, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II.
2. Diduga kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II.
3. Diduga motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang dipakai adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* sebanyak 89 responden. Teknik pengumpulan data

menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran likert. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan bantuan program SPSS versi 25.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Berikut disajikan tabel hasil perhitungan korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1
Koefisien Korelasi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.332	1.94304

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 1, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,583 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.40 – 0.599 (Tabel 1.3 Interpretasi Koefisien Korelasi). Berdasarkan perolehan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II. Jadi, apabila terjadi perubahan pada variabel motivasi kerja maka akan terjadi perubahan juga pada variabel kinerja karyawan.

Tabel 2
Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441 ^a	.194	.185	2.14665

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2, Dari tabel perhitungan di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,441 dimana nilai tersebut berada pada interval 0.40 – 0.599 (Tabel 1.3 Interpretasi Koefisien Korelasi). Berdasarkan perolehan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II. Jadi, apabila terjadi perubahan pada variabel kepuasan kerja maka akan terjadi perubahan juga pada variabel kinerja karyawan.

Analisis Regresi
Regresi Linear Sederhana

Tabel hasil perhitungan regresi linear sederhana antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 3
 Koefisien Regresi Linear Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9.510	1.522		6.250	.000
	MOTIVASI	.767	.115	.583	6.690	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3, diketahui nilai sig. adalah $0,00 < 0,10$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,767 dan nilai konstantanya adalah 9,510

Regresi Linear Sederhana

Tabel 4
 Koefisien Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.284	1.614		7.612	.000
	KEPUASAN	.501	.109	.441	4.577	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada tabel 4 di atas, diketahui nilai sig. adalah $0,00 < 0,10$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh antara kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X2) adalah sebesar 0,501 dan nilai konstantanya adalah 12,284

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 0,767. Kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 34% sedangkan sisanya sebesar 66% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,501. Kontribusi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 19,4% sedangkan sisanya sebesar 80,6% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

Uji regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan perhitungan antara variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi. Diperoleh F hitung (23,105) > F tabel (2,37) yang berarti bahwa pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan signifikan. Kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 35% sedangkan sisanya sebesar 65% diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian.

PENUTUP

1. Motivasi kerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II berdasarkan hasil penelitian termasuk pada kategori cukup tinggi. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden (53,9%) cenderung memiliki motivasi kerja yang cukup tinggi dan (37,1%) responden cenderung memiliki motivasi tinggi. Terdapat sebanyak (3,4%) responden memiliki motivasi sangat tinggi. Akan tetapi juga terdapat sebanyak (5,6%) responden memiliki motivasi kerja rendah. Motivasi kerja yang cukup tinggi dapat ditunjukkan dengan karyawan mempunyai kemauan untuk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan dan kemauan memperoleh bonus yang ditawarkan. Sedangkan motivasi kerja yang rendah ditunjukkan dengan karyawan tidak mempunyai kemauan menghasilkan produk sesuai target yang ditetapkan dan tidak mempunyai kemauan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang ditetapkan.
2. Kepuasan kerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II berdasarkan hasil penelitian termasuk pada kategori rendah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden (57,3%) cenderung memiliki kepuasan kerja yang cukup tinggi dan sisanya yakni (42,7%) responden memiliki kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja yang cukup tinggi dapat ditunjukkan dengan karyawan merasa suka dengan bidang pekerjaan mereka, suka dengan rekan kerja mereka, dan suka dengan tempat kerja mereka. Sedangkan kepuasan kerja yang rendah ditunjukkan dengan karyawan tidak merasa suka dengan kompensasi yang diberikan dan tidak suka dengan manajemen pekerjaan perusahaan.
3. Kinerja karyawan departemen sewing pada PT. Muara Krakatau II berdasarkan hasil penelitian termasuk pada kategori cukup tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian responden (68,5%) memiliki kinerja yang cukup tinggi, dan terdapat (28,1%) memiliki kinerja yang tinggi. Sehingga karyawan cenderung memiliki kinerja yang cukup tinggi, kinerja karyawan yang cukup tinggi ditunjukkan dengan karyawan yang cukup mampu mencapai target kualitas hasil kerja, cukup mampu memahami pekerjaan dengan baik, dan cukup mampu untuk memiliki tanggungjawab yang tinggi. Sedangkan kinerja yang rendah ditunjukkan dengan karyawan belum mampu mencapai target kuantitas hasil kerja, belum mampu mencapai target waktu penyelesaian pekerjaan, dan belum mampu untuk menghadapi masalah.
4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ada kecenderungan apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan rendah. Disamping itu, motivasi kerja memiliki sumbangan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, karena hanya memiliki sumbangan pengaruh sebesar 34%.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ada kecenderungan apabila kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan rendah. Disamping itu, kepuasan kerja memiliki sumbangan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, karena hanya memiliki sumbangan pengaruh sebesar 19,4%. Kepuasan kerja memiliki sumbangan pengaruh yang lebih kecil bila dibandingkan dengan motivasi kerja.

6. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja keduanya secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga ada kecenderungan bahwa apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan tinggi, begitupun sebaliknya apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja rendah maka kinerja karyawan rendah. Disamping itu, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki sumbangan pengaruh yang kecil terhadap kinerja karyawan, karena hanya memiliki sumbangan pengaruh sebesar 35%.

Peneliti menyarankan apabila perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka hal-hal yang perlu dilakukan terkait dengan motivasi kerja yang paling utama sebaiknya perusahaan meningkatkan kemauan karyawan menghasilkan produk sesuai target yang ditetapkan dan meningkatkan kemauan karyawan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang ditetapkan.

Begitupun terkait dengan kepuasan kerja, untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang paling utama sebaiknya perusahaan meningkatkan kompensasi yang diberikan dan memperbaiki manajemen pekerjaan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Reksohadiprodo, Sukanto dan Handoko, T. Hani, 2000, *Organisasi Perusahaan*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada.