

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru

¹Rezky Martindau Sitepu

¹*Prodi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*
e-mail: Ekystp@gmail.com

Abstract: Motivation Job Satisfaction and Employee Job Performance is related variables in an organization . Competition in the business world demands tighter forcing companies to be able to improve the performance of its employees . The purpose of this study was to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance . This research was conducted in Industri Hilir Teh PTPN VIII Cibiru Unit . The sampling method using saturated sampling method by taking the total number of population there were 35 employees remain as a sample . Partial results of this study show the influence of motivation on employee job performance amounted to 11.9 % and the effect of job satisfaction on employee job performance amounted to 30.1 % . Simultaneously , the results showed the influence of motivation and job satisfaction on employee job performance by 30.8 % .

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Job Performance

Abstak: Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan merupakan variabel-variabel yang berkaitan pada sebuah organisasi. Tuntutan persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat memaksa perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dimilikinya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Industri Hilir Teh PTPN VIII Unit Cibiru. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *sampling jenuh* dengan mengambil seluruh jumlah populasi yang ada sebanyak 35 karyawan tetap sebagai sampel. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 11,9% dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 30,1%. Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 30,8%.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Dalam suatu perusahaan atau organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling penting dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama perusahaan. Dalam proses pencapaian tujuan, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas.

Peningkatan kualitas SDM merupakan kebutuhan pasti agar SDM atau karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal sehingga perusahaan dapat bersaing dalam persaingan bisnis. Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terdapat dua faktor yang menurut penulis menarik untuk dikaji yaitu faktor motivasi dan faktor sikap khususnya sikap kerja yaitu kepuasan kerja.

Salah satu indikator yang dapat diukur untuk menilai seberapa tinggi kinerja karyawan yaitu tingkat kehadiran atau absensi karyawan tersebut, dan berdasarkan penjabaran awal peneliti di objek penelitian, ditemukan bahwa absensi karyawan tetap

IHT unit Cibiru selama lima bulan terakhir yaitu dari Januari 2015 sampai Mei 2015 cenderung menurun dan tidak didapati karyawan yang hadir *full 100%* diantara lima bulan tersebut.

Selain dari absensi, tinggi rendahnya kinerja juga dapat kita lihat dari kerapian hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kuantitas output yang dihasilkan, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan peninjauan awal tersebut, dapat kita curigai bahwa kinerja karyawan di IHT unit Cibiru dalam kondisi belum maksimal sehingga perlu kita lakukan penelitian lebih lanjut.

B. Landasan Teori

Mangkunegara (2009 : 67) menyatakan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik adalah faktor motivasi dan faktor kemampuan karyawan. Anoraga (2004 : 78) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan sistem kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Clayton Alderfer dengan teorinya yang disebut teori ERG (*ERG theory*) (dalam Hasibuan 2009: 223) menyatakan bahwa terdapat tiga kelompok kebutuhan inti, yaitu *Existence* atau Keberadaan, *Relatedness* atau Afiliasi, dan *Growth* atau Kemajuan.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2009 : 99) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari pengujian instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas data kuisioner dianggap valid dan reliabel sehingga dapat dilanjutkan ke dalam pengujian teknik analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang motivasi kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar **3,81**. Nilai rata-rata yang diperoleh dari jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kepuasan kerja adalah **3,51**. Nilai rata-rata yang diperoleh dari jawaban responden terhadap indikator-indikator pertanyaan tentang kinerja karyawan adalah **3,2**. Jadi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru dapat diklasifikasikan kedalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Klasifikasi Jawaban Responden Tentang Variabel-variabel yang Diteliti

Kelas Nilai	Klasifikasi	Rata-rata X1	Rata-rata X2	Rata-rata Y
1,00 – 1,79	Sangat Rendah			
1,80 – 2,59	Rendah			
2,60 – 3,39	Cukup			3,2
3,40 – 4,19	Tinggi	3,81	3,51	
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi			

Sumber: data diolah

Tabel 2 Output Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.345 ^a	.119	.092	11.514959

Predictors: (Constant), Motivasi

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien korelasi motivasi (X_1) dengan kinerja (Y) sebesar $r = 0.345$, jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Motivasi (X_1) dengan Kinerja (Y) adalah rendah karena berkisar $0,20 - 0,399$ dan arahnya positif ini berarti bila motivasi meningkat maka kinerja juga meningkat. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Motivasi (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,119$ atau sebesar $11,9\%$ diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,119 \times 100\% = 11,9\%$).

Tabel 3 Output Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.618	8.993		4.516	.000
	Motivasi	.326	.154	.345	2.113	.042

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar $2,113$ dan nilai t_{tabel} adalah sebesar $2,037$ yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,113 > 2,037$. Artinya H_0 ditolak dan itu berarti terdapat pengaruh antara motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4 Output Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.301	.280	10.256900

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien korelasi kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja (Y) sebesar $r = 0.549$, jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) adalah cukup kuat karena berkisar $0,40 - 0,599$ dan arahnya positif ini berarti bila kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat. Besarnya sumbangan atau

peranan variabel Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,301 atau 30,1% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,301 \times 100\% = 30,1$).

Tabel 5
Output Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.510	8.573		3.209	.003
	KepuasanKerja	.527	.140	.549	3.770	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel diatas menunjukkan nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 3,770 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,037 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,770 > 2,037$. Artinya H_0 ditolak dan itu berarti terdapat pengaruh antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 6
Output Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.265	10.362

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, didapat koefisien korelasi motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar $r = 0,549$, jika diinterpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja (Y) adalah cukup kuat karena berkisar 0,40 - 0,599 dan arahnya positif ini berarti bila kepuasan kerja meningkat maka kinerja juga meningkat. Besarnya sumbangan atau peranan variabel Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,308 atau sebesar 30,8% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,308 \times 100\% = 30,8\%$).

Tabel 7
Pengujian Secara Simultan Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1531.460	2	765.730	7.132	.003 ^a
	Residual	3435.916	32	107.372		
	Total	4967.376	34			

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} adalah 7,132 dengan $sig = 0,003$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,003$ dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka H_0 ditolak. Pengujian dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} yang didapat yaitu 3,29 maka H_0 ditolak karena $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $7,132 > 3,29$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitan, secara keseluruhan motivasi karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru masuk dalam kategori bermotivasi tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang di dapat, skor variabel motivasi berada pada skor rata-rata 3,81 yang termasuk dalam kategori “tinggi”.
2. Berdasarkan hasil penelitan, secara keseluruhan karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang di dapat, skor variabel kepuasan kerja berada pada skor rata-rata 3,51 yang termasuk dalam kategori “tinggi”.
3. Kinerja karyawan di Industri Hilir Teh PTPNVIII Unit Cibiru dinilai cukup, penilaian tersebut didapat dari hasil perhitungan yaitu skor rata-rata kinerja karyawan adalah sebesar 3,2 yang termasuk dalam kategori “cukup”.
4. Melalui uji regresi sederhana, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 11,9%.
5. Melalui uji regresi sederhana, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,1%.
6. Berdasarkan uji regresi berganda, secara bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,8%

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji dan Ninik Widiyanti, 2004. Psikologi Dalam Perusahaan. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2004. Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek. Bandung: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, 2004. Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE
- Husein Umar, 2007, "Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis", Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Kaplan, M. R, dan Saccuzzo, P. D, 1993. Phsycolological Testing Principles, Application, and Issues; Brooks/Cole Publishing Company, Pacific Grove. California
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. 2005. Perilaku Organisasi. Edisi 5, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. edisi sepuluh, Yogyakarta: Andi
- Malayu SP Hasibuan. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L. 2001. Human Resources Management. PT.Salemba Empat Patria : Jakarta
- Prabu Mangkunegara, A.A. Anwar. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama
- Riduwan, Drs, M.B.A, 2007. Dasar-Dasar Statistika, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veitzal & Ella Jauvani Sagala, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada
- Robbin, Stephen dan Timothy A Judge. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson, Human Resources Management, Edisi sepuluh, Penerbit Salemba Empat, 2006.
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Singgih Santoso. 2002. SPSS Versi 11.5 Cetakan Kedua Jakarta: Gramedia
- Spector, P.E. 1997. Job Satisfaction : Application, Assesment, Causes and Consequences Thousand Oaks. California: Sage Publication.

Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono (2009), Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Wibowo, (2009), Manajemen Kinerja, Penerbit PT. Raja Grafindo, Jakarta.

