

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan
(Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo)**

Tarjo

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Setih Setio Muara Bungo- Jambi
tarjuly4@gmail.com

Abstract

Research to find out the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance. The population in the study of nurses in the inpatient room at RSUD H. Hanafi Muara Bungo was 74 respondents. The sampling technique uses Proposinal Random Sampling. Data analysis uses Multiple Linear Regression with the SPSS application. Version 20. The results obtained by the regression equation: $Y = 17,673 + 0.538 + 0.008 X_2 + e$ The work motivation variable (X1) sig value is 0,000 while the alpha value is 0.05. Based on the results of the regression test it can be stated that $\text{sig } t < 0.05$, so that hypothesis 1 can be partially accepted that the work motivation variable (X1) has a significant effect on employee performance variables (Y). Job satisfaction variable (X2) has a sig t value of 0.948 while alpha is 0.05. Based on the results of the regression test it can be stated that $\text{sig } t > 0.05$ so it can be concluded that hypothesis 2 is rejected. Can be interpreted that the variable job satisfaction (X2) has no significant effect on employee performance (Y). And the effect simultaneously or jointly between Work Motivation (X1) and Job Satisfaction (X2) on Employee Performance (Y) based on the results of the calculated F test proves that the value of 14,810 and significant 0,000 < 0.05 . H3 can be accepted meaning that there is a significant influence between the variables of work motivation and job satisfaction on employee performance.

Keywords : *Work motivation. Job Satisfaction and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian untuk untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian perawat di ruang rawat Inap pada RSUD H. Hanafi Muara Bungo sebanyak 74 responden. Tehnik pengambilan sampel menggunakan Proposinal random Sampling . Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan aplikasi SPSS. Versi 20. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi: $Y = 17.673 + 0,538 + 0,008 X_2 + e$ Variabel motivasi kerja (X1) nilai sig t sebesar 0,000 sedangkan nilai alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa $\text{sig } t < 0,05$, sehingga hipotesis 1 dapat diterima secara parsial bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai nilai sig t sebesar 0,948 sedangkan alpa sebesar 0,05. Berdasarkan hasil uji regresi dapat dinyatakan bahwa $\text{sig } t > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 ditolak. Dapat di artikan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan Pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja

(X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y) berdasarkan hasil uji F hitung membuktikan bahwa nilai 14.810 dan signifikan $0.000 < 0,05$. H3 dapat diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Motivasi Kerja. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi menjadi salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan organisasi dapat diwujudkan jika karyawan memiliki motivasi kerja. Motivasi berasal dari kata *MOVERE* yang diartikan sebagai dorongan atau daya penggerak. Motivasi diberikan khususnya kepada bawahan atau pengikutnya. Motivasi memperlakukan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras mengerahkan seluruh tenaganya baik kemampuan maupun ketrampilan untuk kepentingan perusahaan (Malayu S.P. Hasibuan, 2010:92).

Lebih lanjut Hasibuan menyatakan bahwa motivasi itu penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Memotivasi sangat sulit, sebab pemimpin tidak mengetahui kebutuhan dan keinginan yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya tersebut. Dengan demikian setiap pekerja mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan kerja. Kebutuhan dan keinginan dalam bekerja dapat dipuaskan melalui antara lain kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik yaitu kepuasan karena berhasil melakukan pekerjaan itu sendiri dengan berhasil.

Seseorang yang memiliki motivasi adalah orang yang melaksanakan usaha nyata guna menunjang keberhasilan kerjanya dan organisasi dimana seseorang tersebut bekerja. Seseorang yang tidak memiliki motivasi adalah mereka yang hanya mengerahkan daya dan upayanya secara minim atau apa adanya dengan kata lain apa yang diberikan pada organisasi tempat bekerjanya tidak maksimal. Motivasi merupakan konsep penting dalam meningkatkan kinerja individu (Winardi, 2011:2). Selain itu Winardi juga menyatakan bahwa motivasi sebagai faktor penting dalam menunjang kinerja karyawan meskipun bukan sebagai faktor utama, ada beberapa yang menyebabkan antara lain upaya (kerja) yang dikerahkan atau diusahakan, kemampuan atau kompetensi individu yang bersangkutan dan pengalaman kerja sebelum bekerja di organisasi yang baru (Winardi, 2011:2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung (Pater Radjagukguk, 2016). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ali Fathoni menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BRI Unit kecamatan Pucuk.

Kepuasan kerja merupakan persepsi seseorang tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang positif sebagai hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan kerja akan terjadi jika apa yang diinginkan seseorang tidak tercapai (Mathis, 2011:121). Selanjutnya Mathis dan Jackson, (2011:121)

bahwa faktor yang menyebabkan kepuasan kerja adalah apa yang diharapkan oleh karyawan dari pekerjaannya dan apa yang akan di peroleh sebagai imbalan atau balas jasa atas hasil kerjanya. Kepuasan kerja adalah merupakan suatu sikap atau perasaan yang dirasakan individu misalnya, berkaitan dengan perasaan seseorang dalam memperoleh keberhasilan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Mulins, 2005:700).

Kepuasan kerja menurut Luthans, (2006:243) adalah hasil yang dirasakan karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya dapat memberikan sesuatu yang berarti. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling utama dan sering dikaji secara mendalam. Secara umum kepuasan kerja terdapat tiga dimensi pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja seseorang dapat dideteksi maupun dapat diestimasi. Kedua, Kepuasan kerja banyak disebabkan oleh tingkat keberhasilannya apakah dapat memenuhi target individu maupun melebihi dari yang telah ditetapkan. Ketiga, kepuasan kerja dapat menggambarkan sikap yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, artinya kepuasan kerja karyawan dapat diwujudkan tidak dapat berdiri sendiri ada keterkaitan satu sama lainnya. mewakili beberapa sikap yang saling berhubungan. Luthans, (2006:243).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai baik secara mutu maupun jumlahnya yang merupakan bagian dari tanggung jawab yang dibebankannya (Mangkunegara, 2010:9). Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Robbins, 2009:280-281). Kinerja merupakan hasil yang dicapai dalam pekerjaan baik fisik maupun nonfisik sesuai dengan deskripsi pekerjaannya(Nawawi, 2011:234).

Rumah sakit merupakan lembaga/organisasi yang spesifik merupakan institusi khusus dalam proses menghasilkan jasa. Selain memberikan pelayanan kesehatan masyarakat, rumah sakit mempunyai fungsi pendidikan dan penelitian. kini rumah sakit mulai memiliki peran ganda, yaitu tetap melakukan pelayanan umum sekaligus memperoleh penghasilan (laba) atas operasionalisasi pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) H. Hanafie Muara Bungo yang merupakan organisasi milik pemerintahan daerah kabupaten Bungo Rumah sakit tersebut dapat memberi pelayanan yang baik dan berkualitas. Rumah sakit Umum Daerah kabupaten Bung saat ini mengalami penurunan status akreditasi yang sebelumnya B sekarang menjadi C. Hal ini yang mendorong peneliti untuk melakukan kajian mendalam. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah penelitian sebagai berikut'

Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

Definisi Motivasi Kerja

Clayton Alderfer menyempurnakan teori kebutuhan dari A.H Maslow, bahwa kebutuhan dikelompokkan menjadi 3 kebutuhan manusia (Hasibuan 2010:113) yang meliputi:

- a. Keberadaan (*Existence*), kebutuhan-kebutuhan terpuaskan oleh faktor-faktor makan, udara, air, gaji dan kondisi pekerjaan.
- b. Hubungan (*Relatedness*), adalah kebutuhan-kebutuhan yang terpuaskan dengan adanya hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
- c. Pertumbuhan (*Growth*), adalah kebutuhan-kebutuhan terpuaskan oleh seorang individu yang menciptakan kontribusi kreatif dan produktif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Luthans, (2006:243) adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang di nilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari. Secara umum kepuasan kerja terdapat tiga dimensi pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. dengan demikian kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, Kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang saling berhubungan. Berdasarkan pendapat Luthans, (2006:243), menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi yang paling penting dalam pekerjaan dimana orang akan memberikan respon terhadap kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, adanya kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Nilai pekerjaan itu sendiri merupakan sumber kepuasan bagi karyawan.
2. Gaji/Upah, yaitu jumlah imbalan finansial yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Pemberian imbalan finansial yang dirasakan adil oleh karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi dalam kepuasan kerja.
3. Kesempatan untuk dipromosikan, peluang peningkatan karir atau level jabatan yang juga dipandang sebagai kesempatan untuk berkembang dalam organisasi. Peluang tersebut memiliki dampak yang bervariasi terhadap kepuasan kerja, karena sebenarnya promosi juga memberikan dampak pada peningkatan imbalan dan status seseorang.
4. Supervisi/pengawasan, merupakan kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Supervisi juga merupakan sumber kepuasan yang cukup penting.

Kinerja

Kinerja menurut Bernardin and Russell, (1993:378) dalam Gomes, (2006:135) *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu pada periode tertentu.

Kinerja di ukur berdasarkan indikator yang meliputi:

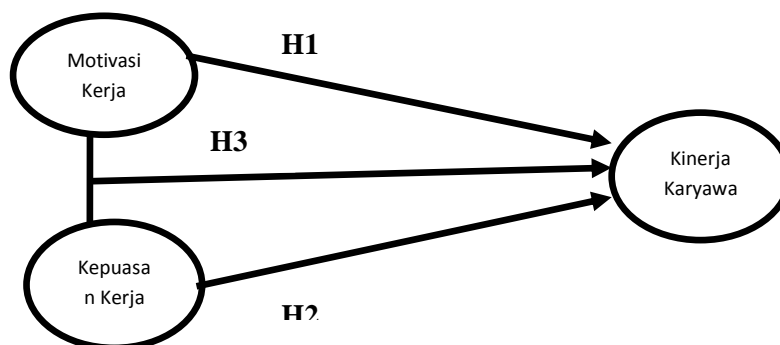
- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang harus dihasilkan.
- c. *Timeliness*, ketepatan waktu dalam penyelesaian melaksanakan pekerjaan
- d. *Cost Effectiviness*, merupakan besarnya penggunaan sumberdaya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumberdaya.
- e. *Needs for Supervision*, merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan tanpa pengawasan seorang supervisor.
- f. *Interpersonal Impact*, merupakan kemampuan memelihara nama baik, kerja sesama rekan, dan atasan.

II. METODE

Penelitian yang digunakan merupakan ekplanatoris (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel dengan pengujian hipotesis, Singarimbun (2011:4). Populasi penelitian seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) H. Hanafie Muara Bungo. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Proposional Random Sampling (teknik sampel proposional) berdasarkan Sekaran, (2006:131) besarnya sampel minimal yang dibutuhkan menggunakan rumus Slovin, (Riduwan dan Kuncoro, 2011:49) dengan tingkat presisi ditetapkan sebesar 5% atau 0,05 yaitu pada tingkat kepercayaan 95%. Jumlah sampel ditetapkan sebesar 74 tenaga perawat di ruang rawat inap.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Analisis data penelitian menggunakan regresi liner berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi. 20

Model hipotesis penelitian seperti gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1.
Model Hipotesis

Hipotesis penelitian:

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keineja karyawan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas untuk membuktikan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 2011:122). Jika signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan jika lebih besar dari 0,05 maka tidak valid.

Hasil uji validitas ketiga variabel penelitian ini seperti ditunjukkan dalam tabel 1, tabel 2 dan tabel 3 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji validitas Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	t hitung	Sig
Motivasi Kerja	Existensi	♦ Merasa aman berada di dalam organisasi secara fisik	0,627	0.000
		♦ Merasa puas dengan imbalan yang diterima	0,696	0.000
	Reledness	♦ Memelihara hubungan yang baik sesama rekan kerja di unit kerja yang sama.	0,647	0.000
♦ Memelihara hubungan yang baik dengan atasan		0,710	0.000	
Growth		♦ Mendapat kesempatan untuk maju	0,690	0.000
		♦ Mendapat kesempatan memberikan saran dan gagasan	0,787	0.000

Sumber: Data dioah 2019.

Tabel 2. Hasil Uji validitas Kepuasan Kerja

Variabel		Indikator	R hitung	Sig
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	♦ Merasa puas karena pekerjaan ini sangat menarik	0,622	0.000
		♦ Merasa puas karena pekerjaan ini memiliki perkembangan karir	0,742	0.000

Kesempatan untuk dipromosikan	<ul style="list-style-type: none"> Merasa puas karena promosi berdasarkan kinerja 	0,753	0.000
	<ul style="list-style-type: none"> Merasa puas mendapatkan perlakuan yang adil ditempat kerja 	0,879	0.000
Imbalan yang layak	<ul style="list-style-type: none"> Merasa puas memperoleh gaji yang adil 	0,851	0.000
	<ul style="list-style-type: none"> Merasa puas mendapat tunjangan selain gaji 	0,874	0.000
Supervisi /pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> Merasa puas karena pimpinan memberikan dukungan nasehat dan bantuan 	0,848	0.000
	<ul style="list-style-type: none"> Merasa puas pimpinan peduli pada bawahan 	0,856	0.000
Dukungan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> Merasa puas dalam hal berelasi dengan rekan kerja 	0,645	0.000
	<ul style="list-style-type: none"> Merasa puas karena mendapat dukungan rekan kerja 	0,657	0.000

Sumber: Data dioah 2019.

Tabel 3. Hasil Uji validitas Kinerja Karyawan

Variabel		Indikator	R hitung	Sig
Kinerja Karyawan	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> Pelayanan kepada pasien sesuai etika dan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan. 	0,837	0.000
		<ul style="list-style-type: none"> Melayani pasien selalu mengutamakan mutu 	0,771	0.000
	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan pekerjaan sesuai kewajiban 	0,812	0.000
		<ul style="list-style-type: none"> Sebagian besar waktu dikantor digunakan untuk bekerja 	0,768	0.000
Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> Menanggapi pasien dengan cepat 	0,812	0.000	
	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 	0,841	0.000	
Efisiensi Biaya	<ul style="list-style-type: none"> Efektivitas waktu dalam melakukan pekerjaan 	0,615	0.000	
	<ul style="list-style-type: none"> Efisiensi biaya dalam melakukan pekerjaan 	0,376	0.000	

Sumber: Data dioah 2019.

Berdasarkan hasil uji validitas tabel 1, tabel 2 dan tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa ke tiga variabel dalam penelitian ini adalah valid, hal ini ditunjukkan oleh tingkat signifikansinya adalah $0.000 < 0.05$ sehingga kuesioner ini layak digunakan sebagai alat pengumpul data.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas nilai koefisien Alpha > dari 0,06 artinya semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel. Reliabel adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat mengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen yang dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto Suharsimi, 2010:239). Hasil uji reliabilitas ini variabel penelitian ini dapat dirangkum dalam tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,752	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,927	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,843	Reliabel

Sumber: Data dioah 2019.

Berdasarkan tabel 4 diatas semua variabel nilai koefisien alpha > 0,6 sehingga dapat diambil suatu kesimpulan bahwa seluruh variabel penelitian ini adalah reliabel.

Hasi Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hasil uji statistik pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan di RSUD H. Hanafi Muara Bungo dapat dilihat hasil analisis regresi liner berganda yang terdapat pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.673	3.135		5.637	.000
Motivasi Kerja	.689	.160	.538	4.310	.000

Kepuasan Kerja	.004	.068	.008	.065	.948
----------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2019.

Berdasarkan pada tabel 5 diatas, maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17.673 + 0,538 X_1 + 0,008 X_2 + e$$

Keterangan:

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Pegawai

E = error

Berdasarkan persamaan regresi maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y), apabila motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) = 0 maka kinerja karyawan sebesar 17.673.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,538 yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja (X1) maka menyebabkan kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,538 satuan jika variabel bebas yang lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,008 yang berarti setiap ada kenaikan satu satuan kepuasan kerja (X2) maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,008 jika variabel bebas lain konstan.
4. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai t adalah sebagai berikut:
 - a. Variabel motivasi kerja (X1) nilai sig t sebesar 0,000 sedangkan nilai alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa sig t < 0,05, sehingga hipotesis 1 dapat diterima secara parsial bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
 - b. Variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai nilai sig t sebesar 0,948 sedangkan alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil uji regresi dapat dinyatakan bahwa sig t > 0,05 sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 ditolak. Dapat di artikan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.294	.274	3.024

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data dioah 2019.

Hasil uji regresi linear berganda seperti pada tabel 6 diatas nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,274 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan terhadap kinerja karyawan sebesar 27,4 % dan sisanya sebesar 72,6 % dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil sebesar 27,4 % ini termasuk kategori rendah pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu pimpinan perlu memperhatikan tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan agar kerjanya lebih maksimal untuk masa mendatang.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, maka dapat dijelaskan pada masing-masing variabel penelitian ini:

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Hipotesis pertama menguji pengaruh antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) H1 dapat diterima, bahwa terdapat pengaruh signifikan antar variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji pada tabel 5 nilai t hitung sebesar 4.310 dan signikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Hipotesis kedua menguji pengaruh antara kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) H2 ditolak, bahwa pengaruh tidak signifikan antar variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji pada tabel 5 nilai t hitung sebesar 0.065 dan signikansi uji t sebesar $0,948 > 0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji statistik untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan dapat di lihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.777	2	135.389	14.810	.000 ^b
	Residual	649.061	71	9.142		
	Total	919.838	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data dioah 2019.

Berdasarkan pada tabel 6 diatas bahwa Fhitung membuktikan dengan nilai 14.810 dan signifikasinya $0,000 < 0,05$ sehngga dapt disimpulkan bahwa H3 secara simultan dapat di terima.

Pembahasan

Hasil analisi data memberikan informasi dari tentang hasil penelitian dan bagaiman pengaruh masing-masing variabel, dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) seperti pada tabel 5 nilai t hitung sebesar 4.310 dan signikansi uji t sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa variabe motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian inisejalan denhgan penelitian yang lakukan oleh Kartika Dewi Susanti (2019) dan Pater Rajagukguk (2016) dan Ali Fathoni (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menggambarkan bahwa jika individu memiliki motivasi kerja yag tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal,

semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

Untuk itu jika organisasi mengharapkan kinerja karyawannya baik maka harus tetap memotivasi karyawan agar selalu terjaga semangat yang ada di dalam diri seseorang, dalam memotivasi ini dapat melalui secara intrinsik maupun secara ekstrinsik.

Pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) H2 ditolak, bahwa pengaruh tidak signifikan antara variabel kepuasan kerja(X2) terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat ditunjukkan dari hasil uji pada tabel 5 nilai t hitung sebesar 0.065 dan signifikansi uji t sebesar $0,948 > 0,05$. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Ali fathoni (2016) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini menggambarkan bahwa jika persepsi individu merasa tidak puas dalam pekerjaannya maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah, semakin tinggi ketidakpuasan karyawan maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan yang bersangkutan. Ketidakpuasan kerja karyawan dapat disebabkan oleh antara lain pekerjaan itu sendiri dan berkaitan dengan gaji serta hubungan kerjasama sesama karyawan tidak baik juga dapat memicu seorang karyawan merasakan ketidakpuasan kerja, di samping itu penyebab ketidakpuasan kerja juga karena supervisi atau hubungan dengan atasan yang kurang harmonis.

Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y) berdasarkan hasil uji F hitung membuktikan bahwa nilai 14.810 dan signifikansi $0.000 < 0,05$. H3 dapat diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Fathoni (2016), oleh karena itu pimpinan organisasi harus bersama-sama memotivasi karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dan kepuasan kerja dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Peran atasan sangat dibutuhkan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan cara-cara yang sesuai kemampuan organisasi.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Variabel bebas motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan namun secara bersama-sama atau secara simultan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SARAN

Saran untuk variabel motivasi kerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan akan tetapi untuk variabel kepuasan kerja perlu perhatian khusus bagaimana karyawan dapat merasakan kepuasan kerja di tempat kerjanya hal ini akan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arisanti, Kartika Dwi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
- Fathoni, Ali, 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan, *Jurnal Penelitian Ilmu manajemen*, Volume 1 No, 2 hal. 90 – 97.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta
Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, JIMEK – Volume 2 Nomor 1 Juli
- Luthans, Fred, 2011. *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. Mc Graw Hill. New York.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu, 2003. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, Robert L & Jackson, John. H, 2008. *Haman Resource Management*, Twelfth Edition. Thamson South Western. USA.
- Mullins, Laurie J. 2005. *Management And Organizational Behavior*, Seventh Edition. Prentice Hall. England
- Rajagukguk, Pater. 2016. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (study pada PT Challenger Tangerang). *Ecodemica*, Vol. IV No.1 hal. 23 -31
- Riduwan, Kuncoro Achmad, 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*, Alfabeta. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Alih Bahasa: Kwan Men Yon. Salemba Empat. Jakarta
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi, 2011. *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta
- Winardi, 2011. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.