

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ONE WAY PRODUCTION

Garry Surya Changgriawan

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: garrysurya@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Pengambilan sample menggunakan convenience sampling sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak 109 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial). Proses pengolahan data menggunakan SPSS 21.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi tentu memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga prestasi kerjanya akan maksimal pula. Sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah, menyebabkan prestasi kerjanya menjadi buruk. Mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja, dan ini akan sangat berdampak bagi perusahaan. Kinerja karyawan sangat berdampak pada maksimalnya kinerja perusahaan. Itulah yang menyebabkan kepuasan kerja karyawan dinilai sangat penting terutama untuk menunjang kinerja perusahaan dalam persaingan di era globalisasi ini (Wijaya & Sutanto, 2014, p.2)

Menurut survei yang dilakukan oleh perusahaan Manpower Group di Amerika Serikat (AS) dan Kanada pada tahun 2012 dengan melibatkan 411 pekerja di AS dan Kanada, sebanyak 19% yang merasa puas dan 16% merasa cukup puas dalam pekerjaannya. Sedangkan dua-pertiga dari responden menyatakan tidak bahagia di tempat kerja. Sebanyak 21% menyatakan kurang puas dan 44% menyatakan tidak puas. Hasil survei tersebut didukung oleh survei Mercer dengan melibatkan 30.000 pekerja berlokasi di 17 tempat di seluruh dunia mendapatkan temuan bahwa 28% - 56% karyawan mengaku ingin berhenti bekerja (Opini, 2013, para. 1). Itu berarti masih banyak karyawan yang belum merasa puas di tempat kerjanya.

Selain itu motivasi menjadi hal penting bagi karyawan. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat, dan ingin untuk datang bekerja. Kurangnya motivasi kerja karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Survei tentang motivasi kerja karyawan telah dilakukan oleh Gallup terhadap 73 ribu responden dari 141 negara di dunia. Hasil yang didapatkan

dari survei ini adalah 13% yang termotivasi dalam bekerja, sedangkan sisanya 87% tidak merasa termotivasi dalam bekerja (Antariksa, 2015, para.1). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

One Way Production merupakan sebuah perusahaan jasa *event organizer* di Surabaya. Fenomena mengenai kepuasan kerja di One Way Production dapat dilihat dari bonus yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jumlah *event* yang berhasil ditangani oleh One Way Production. Untuk masalah gaji, One Way juga menerapkan standar gaji UMR Surabaya namun untuk bonus dari setiap *event* cukup besar dan lebih tinggi dari gaji yang didapatkan. Upaya One Way Production memberikan jumlah bonus yang terbilang besar tersebut dengan harapan bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mempengaruhi dalam kinerja. Dalam wawancara singkat yang dilakukan pada tanggal 6 Desember 2016, menurut Wanda, salah satu karyawan One Way Production mengatakan kurangnya tunjangan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Tidak adanya tunjangan jabatan dan transportasi menjadi keluhan Wanda selama ini yang menjabat sebagai Client Division selama 1,5 tahun di One Way Production. Untuk itu, penilaian mengenai kepuasan kerja karyawan di One Way Production layak dilakukan untuk memastikan besaran pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dalam One Way Production sangat perlu dijaga agar tetap tinggi. Karyawan harus memberikan hasil kerja yang maksimal kepada *client* agar menghasilkan acara yang bagus dan menyenangkan. Hal ini dikarenakan *event wedding* dari *client* hanya dilakukan seumur hidup sekali sehingga harus menghasilkan acara yang mengesankan dan tidak terlupakan. Motivasi kerja dari karyawan perlu dijaga agar acara yang dihasilkan menjadi maksimal.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2007), kepuasan kerja karyawan adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2007) yaitu: (1) kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, (2) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (3) kepuasan terhadap rekan kerja, (4) kepuasan terhadap promosi, dan (5) kepuasan terhadap pengawasan kerja

Motivasi Kerja

Motivasi kerja berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012, p.312). Menurut Torang (2013, p.57) motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, motivasi kerja adalah proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut George & Jones (2005), indikator motivasi kerja karyawan adalah: (1) perilaku karyawan, (2) usaha karyawan, dan (3) kegigihan karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Michael Armstrong, kinerja karyawan bukan hanya tentang apa yang dicapai oleh seseorang karyawan, tetapi bagaimana mereka melakukannya. Yudith Hale (2004) mengatakan bahwa kinerja melibatkan sebuah perspektif yang memperhatikan pentingnya kebermaknaan dan manfaat dari upaya, hasil yang dicapai, dan cara yang digunakan. Bila Michael Armstrong hanya menyebutkan unsur kinerja terdiri atas hasil dan prosesnya, maka Yudith Hale menyebutkan unsur input yang ia sebut sebagai upaya. (Amir, 2015, p. 82).

Menurut Robbins (2006), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) kemandirian.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif eksplanatif yang dimana penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel yang lain untuk menguji suatu hipotesis. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram, 2008, p.149). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanasi dengan bantuan angket, dimana objek yang dituju adalah karyawan One Way Production.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan tetap One Way Production di Surabaya yang berjumlah 150 orang. Penelitian ini tidak menggunakan teknik pengambilan sampel, menggunakan seluruh populasi sebagai responden dari penelitian. Sampel yang digunakan sebanyak 109 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, yang ditujukan untuk diisi oleh responden (Sugiyono, 2008, p.199). Setelah diisi, angket dikembalikan ke peneliti.

Untuk mendapatkan informasi dari angket yang diberikan kepada karyawan, desain angket penelitian ini meliputi: (1) validasi responden, dan (2) pertanyaan inti.

Pengukuran variabel menggunakan skala Likert. Jawaban dari responden akan diberi skor dengan rentang nilai dari 1 sampai dengan 5 pada masing-masing pernyataan, yaitu:

Sangat Tidak Setuju (STS)	: Skor 1
Tidak Setuju (TS)	: Skor 2
Netral (N)	: Skor 3
Setuju (S)	: Skor 4
Sangat Setuju (SS)	: Skor 5

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis statistik deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistik deskriptif yang digunakan adalah (1) *mean* (rata-rata), dan (2) interval kelas.

$$\frac{\text{Nilai max} - \text{nilai min}}{N} = \frac{5 - 1}{3} = 1,33$$

Berdasarkan rumus diatas maka penilaian atas setiap indikator dengan ketentuan sebagai berikut:

Kurang baik	: nilai <i>mean</i> 1,00–2,33
Cukup Baik	: nilai <i>mean</i> 2,34 – 3,67
Baik	: nilai <i>mean</i> 3,68 – 5,00

Skala pengukuran dinyatakan valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2009). Uji validitas instrumen dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh instrumen penelitian mampu mencerminkan isi yang sesuai dengan hal dan sifat yang diukur. Sebuah item angket dinyatakan valid apabila nilai r hitung memiliki tingkat signifikansi $\leq 0,05$ ($\alpha=5\%$).

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukuran. Angket penelitian dikatakan valid apabila jawaban seorang sampel bersifat konsisten dan stabil dari waktu ke waktu dalam menjawab pernyataan (Kuncoro, 2009). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha, dimana 0,6 sebagai batas minimum nilai reliabilitas. Bila Alpha Cronbach bernilai di bawah 0,6 dapat dikatakan instrument pengukuran yang digunakan tidak *reliable*.

Sebelum data yang diperoleh dianalisis, maka harus diadakan uji asumsi terlebih dahulu untuk memastikan model tersebut tidak bias. Uji asumsi dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dimaksudkan untuk mengetahui apakah distribusi data pada tiap-tiap variabel normal atau tidak (Priyatno, 2013:56). Jika nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* $> 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka residual model regresi berdistribusi normal. Uji multikolinearitas merupakan keadaan yang menunjukkan antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna (Priyatno, 2013:56).

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) dan nilai *tolerance*. Nilai *tolerance* > 0,1 sedangkan *VIF* < 10 maka menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas adalah keadaan saat terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi (Priyatno, 2013:83). Pengujian ini dilakukan dengan uji *glejser*, yang merupakan uji untuk meregresikan variabel bebas terhadap nilai *absolute residual*. Uji *glejser* yang menghasilkan nilai signifikansi $t > 0,05$ maka disimpulkan dalam model regresi tidak adanya heterokedastisitas (Ghozali, 2011).

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2013).

Uji *t* dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak (Priyatno, 2013).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

One Way Production adalah salah satu *event organizer* yang berlokasi di Surabaya. Pendiri perusahaan ini adalah Christian Hartanto dan Aris Hari pada tanggal 11 Januari 2014. Kantor pusat perusahaan ini berada di Jln. Simo Gunung Barat I no. 11. One Way Production melayani berbagai acara seperti *birthday party/sweet seventeen, wedding anniversary*, dan berbagai acara perusahaan seperti *launching* produk ataupun ulang tahun perusahaan.

Untuk mendukung kegiatan One Way Production, perusahaan mempekerjakan 150 karyawan dari berbagai divisi, meliputi : *Field Division, Sound Division, Talent Division, Lighting Division, Art Division, dan Client Division*. *Field Division* menangani persiapan *venue*, promosi, perijinan, keamanan, konsumsi, pengadaan perlengkapan, dan lainnya. *Sound Division* menangani kontrol kualitas *sound system*. *Talent Division* menangani bagian para pengisi acara yang terlibat dalam suatu acara. *Lighting Division* menangani tata pencahayaan panggung dan memastikan semua lampu berfungsi dengan baik. *Art Division* menangani permasalahan artistik panggung. *Client Division* menangani hubungan dengan klien dan memperhatikan keinginan klien dalam berjalannya acara. Tiap divisi saling bekerjasama untuk mendukung dan menyukseskan berbagai program *event* yang diselenggarakan oleh One Way Production. Ketika perusahaan mendapatkan *job* lebih dari satu maka karyawan akan dibagi sehingga dapat menangani semua *event* dengan baik. Untuk *event* di luar kota, terkadang lebih dari satu minggu untuk keperluan persiapan penyelenggaraan program acara.

Di bawah ini merupakan hasil uji validitas dan reliabilitas yang memastikan bahwa angket penelitian yang disebar telah valid dan reliabel.

Tabel 3.1 Hasil Uji Validitas

Indikator	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1}	Besar gaji/upah yang saya terima dari perusahaan memuaskan	0,677	0,361	Valid
X _{1.2}	Bonus yang diberikan memuaskan	0,487	0,361	Valid
X _{1.3}	Kondisi membuat nyaman bekerja	0,716	0,361	Valid
X _{1.4}	Perusahaan membuat pekerjaan menantang	0,529	0,361	Valid
X _{1.5}	Rekan kerja dapat saling membantu dalam bekerja	0,618	0,361	Valid
X _{1.6}	Atasan memberikan kesempatan untuk ikut mengambil keputusan	0,809	0,361	Valid
X _{1.7}	Saya mendapatkan tanggung jawab lebih bila telah dipromosikan	0,763	0,361	Valid
X _{1.8}	Ada kesempatan/peluang promosi yang diberikan perusahaan kepada saya	0,654	0,361	Valid
X _{1.9}	Supervisor memberikan arahan kerja	0,702	0,361	Valid
X _{1.10}	Supervisor mau mendengarkan keluhan dan tidak memaksakan kehendak	0,699	0,361	Valid
X _{2.1}	Saya berusaha perilaku baik saat kerja	0,813	0,361	Valid
X _{2.2}	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan	0,861	0,361	Valid
X _{2.3}	Saya tetap gigih dalam bekerja sekalipun ada masalah	0,796	0,361	Valid
Y ₁	Karyawan bekerja dengan sempurna	0,768	0,361	Valid
Y ₂	Karyawan bekerja dengan terampil	0,781	0,361	Valid
Y ₃	Karyawan dapat mencapai target	0,740	0,361	Valid
Y ₄	Karyawan mampu menyelesaikan lembur	0,731	0,361	Valid
Y ₅	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline	0,820	0,361	Valid
Y ₆	Karyawan tidak datang terlambat	0,568	0,361	Valid
Y ₇	Karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan bidangnya	0,648	0,361	Valid
Y ₈	Karyawan menggunakan bahan baku yang sudah ada dengan optimal	0,665	0,361	Valid
Y ₉	Karyawan memiliki tanggung jawab	0,787	0,361	Valid
Y ₁₀	Karyawan memiliki komitmen dalam bekerja	0,578	0,361	Valid

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan (indikator) pada tiap variabel menghasilkan nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang mengukur tiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Tabel 3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,854	Reliabel
Motivasi Kerja	0,762	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,887	Reliabel

Angket dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,6. Berdasarkan pada ketentuan tersebut, maka variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Berikut ini disajikan tabel profil responden yang meliputi lama bekerja, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan divisi pekerjaan karyawan One Way Production:

Tabel 3.3. Profil Responden

Profil		Frekuensi	Persentase (%)
Lama Bekerja	1 tahun 1 bulan – 2 tahun	35	32,11
	2 tahun 1 bulan – 3 tahun	60	55,05
	> 3 tahun	14	12,84
Jenis Kelamin	Pria	87	79,82
	Wanita	22	20,18
Usia	17-25 tahun	25	22,94
	26-34 tahun	44	40,37
	35-43 tahun	37	33,94
	> 43 tahun	3	2,75
Pendidikan Terakhir	SD	4	3,67
	SMP	18	16,51
	SMA	64	58,72
	Perguruan Tinggi	23	21,10

Berdasarkan Tabel 3.3. dapat diketahui bahwa dari 109 karyawan One Way Production, sebanyak 60 orang telah bekerja antara 2 tahun 1 bulan – 3 tahun(55,05%). Karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 87 karyawan atau 79,82% dari total keseluruhan karyawan, sedangkan sisanya yaitu 22 karyawan atau 20,18% merupakan karyawan berjenis kelamin wanita.

Dari segi usia, maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berusia diantara 26-34 tahun, yaitu sebanyak 44 karyawan atau 40,37% dari total keseluruhan karyawan. Dan untuk pendidikan terakhir di dominasi oleh karyawan dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 64 karyawan (58,72%).

Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Indikator		Rata-rata	Ket.
X _{1.1}	Besar gaji/upah yang saya terima dari perusahaan memuaskan	4,00	Puas
X _{1.2}	Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada saya selain gaji pokok memuaskan	4,03	Puas
X _{1.3}	Kondisi pekerjaan dalam perusahaan membuat saya nyaman bekerja	3,72	Puas
X _{1.4}	Perusahaan membuat kondisi pekerjaan yang menantang untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki	3,65	Cukup Puas
X _{1.5}	Rekan kerja dapat saling membantu dalam bekerja	3,75	Puas
X _{1.6}	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan	3,63	Cukup Puas
X _{1.7}	Saya mendapatkan tanggung jawab lebih apabila telah dipromosikan (naik jabatan)	3,72	Puas
X _{1.8}	Ada kesempatan/peluang promosi (kenaikan jabatan) yang diberikan perusahaan kepada saya	3,64	Cukup Puas
X _{1.9}	Supervisor memberikan arahan kepada saya tentang cara meningkatkan kinerja	3,94	Puas
X _{1.10}	Supervisor mau mendengarkan keluhan saya dan dengan bijaksana tidak memaksakan kehendaknya	3,91	Puas
Kepuasan Kerja		3,85	Puas

Tabel 3.4 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Hasil dari Tabel 3.4 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan di One Way Production terbilang puas, dilihat dari jumlah *mean* dari kepuasan kerja sebesar 3,85. Dapat dilihat *mean* dengan nilai tertinggi terdapat di nomor 2 dengan pernyataan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan selain gaji pokok memuaskan. Pernyataan ini mendapat nilai rata-rata 4,03 yang berarti rata-rata karyawan merasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan. Sedangkan *mean* terendah di nomor 6 dengan pernyataan atasan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan. Pernyataan ini mendapat nilai rata-rata 3,63 yang berarti bahwa karyawan jarang mendapat kesempatan berpartisipasi dalam mengambil suatu keputusan

Indikator		Rata-rata	Ket.
X _{2.1}	Saya berusaha berperilaku baik pada saat bekerja	4,01	Tinggi
X _{2.2}	Saya berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	3,85	Tinggi

Indikator		Rata-rata	Ket.
X _{2,3}	Saya tetap gigih dalam bekerja sekalipun ada masalah	4,00	Tinggi
	Motivasi Kerja	3,95	Tinggi

Tabel 3.5 Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Hasil dari Tabel 3.5 menunjukkan bahwa motivasi kerja pada karyawan di One Way Production terbilang tinggi, dilihat dari jumlah *mean* dari motivasi kerja sebesar 3,95. Dapat dilihat *mean* dengan nilai tertinggi terdapat di nomor 1 dengan pernyataan karyawan berusaha berperilaku baik pada saat bekerja. Pernyataan ini mendapat nilai rata-rata 4,01 yang berarti rata-rata karyawan berusaha berperilaku baik pada saat bekerja. Sedangkan *mean* terendah di nomor 2 dengan pernyataan karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Pernyataan ini mendapat nilai rata-rata 3,85 yang berarti bahwa karyawan kurang berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Indikator		Rata-rata	Ket.
Y ₁	Karyawan bekerja dengan sempurna	3,89	Baik
Y ₂	Karyawan bekerja dengan terampil	4,04	Baik
Y ₃	Karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan	3,95	Baik
Y ₄	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan (lembur)	3,94	Baik
Y ₅	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i>	3,94	Baik
Y ₆	Karyawan tidak datang terlambat	3,94	Baik
Y ₇	Karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan bidangnya	4,13	Baik
Y ₈	Karyawan menggunakan bahan baku yang sudah ada dengan optimal	4,09	Baik
Y ₉	Karyawan memiliki tanggung jawab	3,69	Baik
Y ₁₀	Karyawan memiliki komitmen dalam bekerja	3,81	Baik
	Kinerja Karyawan	3,94	Baik

Tabel 3.6 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Hasil dari Tabel 3.6 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di One Way Production terbilang baik, dilihat dari jumlah *mean* dari kinerja karyawan sebesar 3,94. Dapat dilihat *mean* dengan nilai tertinggi terdapat di nomor 7 dengan pernyataan karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan bidangnya. Pernyataan ini mendapat nilai rata-rata 4,13 yang berarti rata-rata karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya. Sedangkan *mean* terendah di nomor 9 dengan pernyataan karyawan memiliki tanggung jawab. Pernyataan ini mendapat nilai rata-rata 3,69 yang berarti bahwa karyawan kurang memiliki tanggung jawab dalam bekerja.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen dan variabel independen

mempunyai distribusi normal atau tidak (Santoso, 2010). Penelitian ini menggunakan uji dengan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai sig $\geq \alpha$ maka residual berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas:

Tabel 3.7 Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Kolmogorov Smirnov	0,804
Nilai Signifikansi	0,538

Berdasarkan Tabel 3.7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* nilainya lebih besar dari 0,05 ($\alpha=5\%$), yaitu 0,804 yang berarti bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan linier yang kuat di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi (Santoso, 2010). Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 , tidak terdapat multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

Tabel 3.8 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,587	1,704
Motivasi Kerja (X ₂)	0,587	1,704

Berdasarkan Tabel 3.8 dapat diketahui nilai *tolerance* variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja keduanya $> 0,1$, demikian pula *VIF* keduanya < 10 , sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam model regresi, atau dengan kata lain asumsi non multikolinieritas telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan varian dari residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas, jika sama disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2006).

Tabel 3.9. Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	B	t hitung	Sig.
Constant	0,984	3,722	0,000
Kepuasan Kerja (X ₁)	-0,138	-1,556	0,123
Motivasi Kerja (X ₂)	-0,027	-0,484	0,630
Variabel terikat	RES2		

Berdasarkan Tabel 3.9 dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai probabilitas (sig.) lebih besar dari nilai alpha (0,05), yakni kepuasan kerja sebesar 0,123 dan motivasi kerja sebesar 0,630. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap variabel bebas di dalam penelitian ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam penelitian ini variabel dependen menggunakan variabel kinerja karyawan (Y), variabel independen menggunakan variabel kepuasan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂). Dari nilai *unstandardized coefficient* (B) yang dihasilkan analisis regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,922 + 0,653 X_1 + 0,128 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, bisa dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi untuk semua variabel adalah positif, artinya bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif artinya bahwa setiap variabel bebas penelitian memiliki pengaruh searah, ketika variabel bebas mengalami kenaikan maka variabel terikat mengalami kenaikan, demikian halnya ketika variabel bebas mengalami penurunan maka variabel terikat juga mengalami penurunan.

Nilai koefisien sebesar 0,653 berarti kepuasan kerja yang semakin meningkat menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,128 berarti motivasi kerja yang semakin meningkat menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2009). Berikut adalah hasil Uji F:

Tabel 3.10 Uji F

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Syarat	Kriteria
Kepuasan Kerja	4,962	1,985	0,000	< 0,05	H ₀ ditolak
Motivasi Kerja	1,522	1,985	0,131	< 0,05	H ₀ diterima
Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Syarat	Kriteria
Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja	31,210	3,08	0,000	< 0,05	H ₀ ditolak

Berdasarkan Tabel 3.10 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai t hitung 4,962 yang lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 1,985, dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang dapat dilihat dari nilai t hitung 1,522 yang lebih kecil daripada nilai t tabel yaitu 1,985, dan nilai signifikan 0,131 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Kepuasan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada motivasi kerja (X_2) yang dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar yaitu (X_1) = 4.962 daripada (X_2) = 1,522

Berikut adalah koefisien korelasi (R) dan determinasi (R Square) yang dihasilkan regresi:

Tabel 3.11 Koefisien Korelasi dan Determinasi

R	R ²
0,61	0,37

Berdasarkan Tabel 3.11, koefisien korelasi menunjukkan keeratan hubungan secara keseluruhan diantara variabel bebas penelitian dan variabel terikat. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,61 artinya bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di One Way Production. Nilai hubungan maksimal adalah satu (1) sehingga nilai sebesar 0,61 mendekati nilai satu sehingga bisa dinyatakan hubungan tersebut adalah cukup kuat. Jika nilainya adalah satu berarti hubungan tersebut sempurna.

Koefisien determinasi (R Square) menjelaskan besaran pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi sebesar 0,37 berarti sebesar 37% variasi kenaikan atau penurunan kinerja mampu dijelaskan oleh

variasi perubahan pada kepuasan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dinyatakan sebesar 63% (100% -37%).

Pembahasan

Dari hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa variabel bebas kepuasan kerja yang digunakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Perera, Khatibi, dan Navartana (2014) di Srilanka yang menunjukkan adanya pengaruh positif atas variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini dapat diakibatkan oleh adanya bonus yang diberikan perusahaan selain gaji pokok, seperti di pernyataan ($X_{1,2}$) tentang bonus karyawan. Hal ini mengakibatkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zameer, Ali, Nisar, & Amir (2014) dimana hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sesuai pula dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muogbo (2013) tentang adanya pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Menurut Suryabrata (1983, p.87) penyebab-penyebab tidak terbuktinya hipotesis penelitian adalah landasan teori, sampel, alat pengambil data, rancangan penelitian, perhitungan-perhitungan, dan variabel-variabel luaran. Landasan teori yang digunakan adalah teori motivasi kerja dari George & Jones tahun 2005, sehingga dapat dianggap teori yang digunakan tepat dan tidak kadaluwarsa. Sampel yang digunakan sebanyak 109 orang dari jumlah populasi 150 orang, sehingga dapat dikatakan sampel yang digunakan representatif. Alat pengambil data yang digunakan adalah angket dan semua pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Rancangan penelitian yang digunakan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga kemungkinan besar motivasi kerja bukanlah variabel tepat yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perhitungan yang digunakan menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 21.0 sehingga kecil kemungkinan perhitungan salah. Variabel-variabel luaran yang mempengaruhi kinerja karyawan lebih besar seperti contoh, gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan kerja, manajemen konflik, dan lainnya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tidak sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahab (2014) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan oleh karena hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga motivasi karyawan tidak terbukti berpengaruh lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production 2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. 3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production

Adapun saran – saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut: 1. Karyawan dapat diberikan kepercayaan dan tanggung jawab lebih dalam suatu pekerjaan serta dapat mengambil sendiri keputusan yang perlu diambil dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan di perusahaan yang baik dapat memacu kinerja karyawan yang lebih baik pula. 2. Karyawan diberikan pekerjaan yang perlu penyelesaian cepat, tepat dan memiliki tingkat kepercayaan sedang/tinggi. Hal ini dapat membuat karyawan merasa bertanggung jawab melakukan tugas yang diberikan dan diselesaikan dengan secepatnya agar keberlangsungan pekerjaan lain tidak terganggu. Dengan begini maka karyawan terbiasa untuk berkeinginan menyelesaikan pekerjaannya agar tidak menghambat pekerjaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). *Memahami evaluasi kinerja karyawan*. Jakarta: MitraWancana.
- Anandya, D., & Suprihadi, H. (2005). *Riset pemasaran prospektif dan terapan*. Malang: Bayumedia Publishing
- Antariksa, Y. (2015). Kenapa 92% Karyawan Indonesia Tidak Termotivasi dengan pekerjaannya. *Blog Strategi + Manajemen*. Retrieved February 02,2015, from <http://strategimanajemen.net>
- Azwar, S. (2005). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: ALFABETA
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: ERLANGGA.
- Berry, L. M. (2007). *Psychology at work* (10thed). New York: McGraw Hill Company
- Bungin, B. (2004). *Metodologi Penelitian Sosial : Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press
- Dariyo, A. (2008). *Psikologi Perkembangan dewasa muda*. Jakarta: Grasindo
- Franek, M. & Vecera, J. (2008). Personal Characteristics and Job Satisfaction. *E+M Ekonomie a Management*,4,63-67.
- George, J. M., & Jones, G. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Imran, H., Arif, I., Cheema, S., & Azeem, M. (2014). Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards work, and organizational commitment. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, Vol. 2, 135-144
- Kasiram, M. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Malang: UIN-Maliki Press
- Kuncoro, M. (2009). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jogjakarta: Erlangga
- Luthans, F. (2007). *Organizational Behavior* (11thed). Singapore: McGraw Hill Company
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo, S. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta: BPFE
- McCarthy, K. (2013). *Employee motivation survey 2013*. Mazars. Retrieved March 8.
- Muogbo, U. S. (2013). The influence of motivation and employee`s performance: a study of some selected firm is Anambra State. *An International Journal of Art and Humanities*. Vol. 2, no. 3.
- Opini. (2013). *Hati2x, mayoritas karyawan anda tidak puas*. Retrieved April 03, 2013, from <http://ekonomi.kompasiana.com>
- Perera, G. D. N., Khatibi, A., & Navaratna, N. (2014). Job satisfaction and job performance among factory employees in apparel sector. *Asian Journal of management science & education*, Vol. 3
- Priyatno. (2013). *Mandiri belajar analisis data dengan SPSS*. PT. BukuSeru, Media Kom: Yogyakarta.
- Rakhmat, J. (2007). *Metode penelitian komunikasi*. Bandung: PT remaja rosdakarya
- Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia* ed. 3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedjono. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan pada terminal penumpang umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7, no. 1. Surabaya: STIESIA
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Suryabrata, S. (2002). *Metodologi Penelitian* ed. 1., cet. 13. Jakarta: PT RajaGrafindoPersada
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Wahab, R. B. (2012). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. *Skripsi*.
- Wijaya, F. J. & Sutanto, E. M. (2014). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior di PT XYZ Surabaya. *Agora*. Vol.2, no. 2
- Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT. Index
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee`s performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academy Research in Accounting, Finance & Management Sciences*, 4(1), 293-298.