

Analisis Pengaruh Situasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Oleh : Syahyono

Abstract

The background of this research is to collect data and information on employee perceptions of workplace situations , job satisfaction and motivation are running at this time and its relationship with the employee's performance . The purpose of this study presented is to know Influence Analysis : work situation , work job satisfaction , motivation and employee performance environment Pt . Rays Griya Utama .

This research was conducted in Pt . Rays Griya Utama . Data were collected by using a questionnaire , and sampling this study as many as 65 employees of probability sampling . The data analysis method used is multiple regression test , F test , and the coefficient of determination (R^2)

The results showed that: 1). Partially Employment Situation t test variable (X1) effect on the performance of employees at PT. Rays Griya Utama. It is known from p-value less than 0.05. 2). Partially Job Satisfaction variable t test (X2) effect on the performance of employees at PT. Rays Griya Utama. It is known from p-value less than 0.05. 3). Partially Work motivation variable t test (X3) does not affect the performance of employees at PT. Rays Griya Utama. It is known from p-value greater than 0.05. Based on the result showed that motivation in PT. Rays Top Griya need not be held because the employees are self-motivated, and to increase the motivation of employees need their money incentives for high achievers. 4). Simultaneously (F test) Situation variable Work, Job Satisfaction, and Work Motivation has a significant influence on employee performance in PT. Rays Griya Utama. It is known from p-value less than 0.05.

Keywords: Situation Work, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Beberapa tugas-tugas kepemimpinan mencakup penarikan, penyeleksian, pengembangan dan penggunaan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi kepada seluruh karyawannya. Tanpa orang-orang yang jujur dan disiplin, organisasi dan manajemen akan gagal mencapai tujuannya. Bagaimana pimpinan

melaksanakan fungsi penyusunan personalia (*Staffing*) secara efektif akan menentukan sukses atau kegagalan mereka sebagai pimpinan kepada karyawan.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai kontribusi yang sangat besar dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, terutama dalam menghadapi dunia persaingan yang semakin ketat. Hal tersebut sejalan dengan perkembangan peradaban manusia, perkembangan teknologi informasi dan penelitian yang menuntut perusahaan untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Meningkatnya kualitas sumber daya manusia akan menghasilkan suatu output perlembar tenaga kerja dalam suatu proses produksi atau dengan kata lain output tertentu dapat dihasilkan korbanan tenaga kerja yang lebih sedikit sehingga perusahaan dapat lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Kualitas sumberdaya manusia bila dikaitkan dengan kualitas tenaga pimpinan, maka keberhasilan seorang pimpinan diukur dengan kemampuannya menyelewengkan fungsi-fungsi pimpinial secara baik. Sedangkan untuk tenaga-tenaga pelaksanaan diukur dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang aktivitas kerja perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam setiap organisasi atau perusahaan akan timbul suatu perilaku tertentu yang mengharuskan manajemen mengambil tindakan-tindakan disiplin terhadap para karyawan yang melanggar disiplin organisasi atau perusahaan. Berbagai pelanggaran disiplin seperti absen, kelalaian dalam melakukan prosedur kerja yang berakibat terganggunya proses produksi, dan tidak dapat waktu dalam bekerja akan berakibat pada pemberian sanksi atau hukuman yang biasanya dikategorikan sebagai hukuman ringan, sedang dan berat tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Hal yang perlu dilakukan untuk menilai Kinerja karyawan dan disiplin kerja tidak hanya cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi juga perlu keseimbangan yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup. Dengan kesejahteraan yang cukup dalam hal ini upah atau penghasilan yang mereka terima sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak dan mampu mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai atau tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat dicapai.

Penilaian Kinerja karyawan dapat juga digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia sehingga setiap orang

yang memenuhi syarat akan mendapatkan kesempatan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan skill atau kemampuan kerja sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu : Kemampuan mereka, Disiplin, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan (Situasi Kerja), Hubungan mereka dengan organisasi. Benardin dan Russel (2003 : 397) berpendapat, kinerja pegawai yang rendah disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dapat diindikasikan dari rendahnya semangat kerja mereka, banyak keluhan mengenai pekerjaan mereka, dan rendahnya waktu kerja efektif yang dilakukan.

Menurut DR. A.A Anwar Prabu Mangunkenegara, MSi (2005:75) faktor faktor penentu Prestasi kerja organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi serta Sumber Daya Manusianya. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

SITUASI KERJA

Situasi kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang berbagai aspek lingkungan kerjanya, yang akan mempengaruhi perilaku mereka, serta didalam situasi kerja. Sering digambarkan sebagai daya organisasi atau *organization culture*, *psychological climate* dan *company personality* (Gilmer dan Sumantri, 2001). Secara harfiah situasi atau climate pengertiannya tidak hanya memberikan arti yang terbatas pada hal-hal yang bersifat fisik, seperti temperature atau tekanan, tetapi juga memiliki arti psikologis berupa kumpulan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi yang menggambarkan lingkungan internal organisasi tersebut, tercipta dari kepribadian individu dan syarat-syarat pekerjaan yang saling berinteraksi sehingga menghasilkan suatu situasi yang mempengaruhi baik terhadap individu maupun terhadap organisasi tersebut.

Steers dan Porter dalam Sumantri (139:2002) mengemukakan bahwa paling tidak terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi situasi kerja suatu organisasi, yaitu :

1. Struktur Organisasi
2. Teknologi
3. Lingkungan Eksternal
4. Kebijakan dan Tindakan-tindakan Manajerial

Berdasarkan pendapat Cambell & Beatuy, 1971: Pritchard & Karasicck. 1973, Steers & Porter, 19979 (Sumantri 138:2002) dimensi situasi kerja:

“Struktur Tugas, Hubungan Reward-Punishment, Perumusan Keputusan (Decision Centralization), Penekanan pada Prestasi (achievement emphasis), Penekanan pada Latihan dan Pengembangan, Keamanan Versus Risiko, Keterbukaan Versus Ketertutupan (openness versus defensiveness), Status dan Moril, Pengakuan dan Umpan Balik, Kompetensi dan Fleksibilitas Umum Organisasi”.

Menurut Litwin dan Meyer (Sumantri, 2002: 139) dimensi-dimensi situasi kerja sebagai berikut : *Conformity, Responsibility, Standars, Reward, Clarity, Team Spirit.*

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja akan muncul jika individu menyukai pekerjaan dan lingkungannya tersebut dan sebaliknya, akan timbul rasa tidak puas dalam diri seseorang pegawai bila ia tidak menyukai pekerjaannya, seperti yang dinyatakan oleh Cherrington (200:306) “ *job satisfaction refers basically to how much employees like their jobs*”.

Mengenai definisi kepuasan kerja, Luthans (1992:114) menekankan pada persepsi karyawan mengenai keuntungan-keuntungan yang diperoleh dari pekerjaannya. Luthans juga menganggap bahwa kepuasan kerja merupakan penting yang harus diperhatikan dalam pemahaman perilaku organisasi. Selanjutnya Milton juga menguraikan bahwa reaksi seseorang terhadap pekerjaannya akan tergantung pada apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan fisik dan psikisnya, terutama yang berkaitan dengan kelangsungan hidup dan kesejahteraannya.

Kepuasan kerja memiliki banyak dimensi ia dapat mewakili setiap atau menagcu kepada bagian pekerjaan seseorang. Menurut Robbins (1997:192) kepuasan kerja terdiri dari 5 (lima) dimensi antara lain:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Upah dan Promosi
- c. Kondisi Kerja
- d. Rekan Kerja dan Atasan
- e. Kesesuaian anatra Pekerjaan dengan Kepribadian

Teori yang digunakan untuk mengetahui apakah individu merasa puas atau tidak puas dalam situasi tertentu, yaitu teori pemenuhan (*fulfillment theory*), teori imbalan (*reward theory*), teori kesenjangan (*discrepancy theory*) dan teori keadilan (*equity theory*).

Kepuasan kerja pada prinsipnya menyampaikan sikap seseorang, yaitu kesesuaian antara harapan seseorang akan sesuatu dengan apa yang benar-benar diterimanya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan para karyawan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Handoko, 1998:193).

Pada umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu yang bersumber dari dalam diri individu dan lingkungan (Milton,1981:163). Bersumber dari dalam diri individu, yaitu *demography (age,sex, education, abilities (intelligence, motor skill), personality (values, needs, interaction style)*. Lingkungan yaitu *job and job environment (climate, promotional opportunity); occupation (prestige, power)*.

MOTIVASI

Menurut Buchari Zainun (1981:17): “Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat dan keadaan daripada masing-masing orang itu. Salah satu diantara penggunaan istilah motivasi ini adalah untuk menggambarkan antara hubungan harapan dengan tujuan.

Motivasi berasal dari kata *Motive*. Menurut Benard Berelson dan Garry A. Satine, terjemahan Benyamin Molan (1996:3) *Motive* adalah keadaan dalam diri seorang yang member kekuatan, menggerakkan atau mendorong dan mengarahkan atau menyalurkan kearah tercapainya tujuan.

Oleh setiap manajer akan selalu mengusahakan agar kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat dilakukan dengan cara yang efisien dan efektif. Untuk itulah perlu diadakan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi serta pengawasan secara efisien dan efektif. Disamping itu perlu dicari pula suatu cara untuk mempercepat pekerjaan mulai dari mengurangi kelelahan dari bekerja. Cara-cara seperti ini dikenal dengan “*Time and Motion Study*” atau Pengkajian Waktu dan gerak (Alex S. Nitisemito:1978:161).

Ada beberapa factor motivasi, factor-factor tersebut adalah :

1. Kebutuhan-kebutuhan pribadi

2. Tujuan-tujuan dan persepsi-persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan.
3. Cara dengan apa kebutuhan-kebutuhan serta tujuan-tujuan tersebut akan direalisasi.

Maslow mengemukakan, “Bahwa hanya kebutuhan-kebutuhan yang belum terpenuhi yang belum dapat memotivasi perilaku manusia, selanjutnya suatu kebutuhan yang telah terpenuhi tidak lagi menjadi motivasi tetapi dapat muncul kembali sebagai suatu motivator”. (Maslow, 1994 : 128).

Teori Maslow mengenai motivasi menekankan pada dua pikiran pokok, yaitu: Manusia mempunyai banyak kebutuhan, tetapi hanya kebutuhan yang belum dipenuhi yang mempengaruhi perilaku manusia. Bila suatu kebutuhan telah terpenuhi, kebutuhan lain yang lebih tinggi muncul untuk dipuaskan.

Kebutuhan yang paling dasar ialah lapar, haus, tempat berlindung, dan istirahat. Kemudian diikuti oleh kebutuhan akan keamanan terhadap adanya bahaya dari luar, seperti rasa aman dari kecelakaan dan rasa keamanan dalam pekerjaan. Tingkat kebutuhan yang lebih tinggi meliputi kebutuhan social. Kebutuhan-kebutuhan yang ada dibagian atas dari hirarki, seperti keberadaan diri atau harga diri adalah lebih sulit untuk dipenuhi.

KINERJA

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (mangkunegara, 2001:67). Ilyas (1999) menterjemahkan performance menjadi untuk kerja, sedangkan wahyudi (1996) menterjemahkan menjadi prestasi prestasi kerja. Maka arti performance atau kinerja adalah sebagai berikut : kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja meruakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personil. Tetapi ternyata

tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seorang personil telah tercapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personil memegang peranan yang sangat penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dibagi menjadi beberapa kelompok variabel, yaitu :

1. **Variabel Individu** : Kemampuan dan keterampilan mental dan fisik, latar belakang, keluarga, tingkat social, pengalaman. Demografis : umur, etnis dan jenis kelamin.
2. **Variabel Organisasi** : sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur.
3. **Variabel Psikologis** : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Ketiga variabel itu mempengaruhi perilaku individu untuk menentukan apa yang akan dikerjakan, yang akhirnya mempengaruhi kinerja yaitu hasil apa yang diharapkan sebagai tujuan akhir.

Dimensi-dimensi yang akan dijadikan ukuran kinerja, menurut **Nawawi** (2000:97) adalah :

1. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses menilai hasil kerja karyawan dengan menggunakan instrument penilaian kinerja dengan membandingkannya dengan standar baku. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya.

Penilaian kinerja mencakup faktor-faktor:

- a. Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilai perilaku yang ditentukan oleh system pekerjaan.
- b. Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang karyawan dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk karyawan tersebut.
- c. Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

Sifat khusus dari suatu pengukuran kinerja adalah:

- a. Pengukuran kerja nominansial harus dimasukkan dalam suatu system karena banyak tujuan perusahaan yang yang tidak berdasarkan pada biaya. Yang termasuk disini adalah : waktu, ketersediaan alat, ketepatan jadwal dan presentase produk yang tidak salah.
- b. Pengukuran kerja harus saling menunjang bukan menimbulkan masalah.
- c. Pengukuran kerja harus dapat memotivasi pegawai untuk membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjang seperti juga tujuan jangka pendek.

Pengukuran kinerja harus dapat dipakai disemua bagian. Interval waktu antar persiapan dan keluarnya produk merupakan suatu pengukuran yang meliputi beberapa daerah. Informasi yang dihasilkan oleh system penilaian dapat digunakan untuk memudahkan pengembangan pribadi pegawai. Sistem penilaian yang sehat dapat menghasilkan informasi yang valid bagi pegawai. Jika informasi ini diumpan balikkan kepada pegawai secara jelas dan dengan cara yang tidak mengancam, maka informasi itu dapat memenuhi dua tujuan:

1. Bila informasi mengindikasikan bahwa pegawai sudah bekerja secara efektif, proses-proses umpan balik itu sendiri dapat menguntungkan bagi pegawai karena dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensinya.
2. Bila informasi menemukan adanya kelemahan, maka umpan balik dapat menstimulasi proses pengembangan untuk mengatasi proses kelemahan yang ada.

Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam sebuah organisasi adalah prestasi kerja, untuk mencapai hal tersebut diperlukan kemampuan seorang pemimpin untuk menciptakan suasana. Keberhasilan sangat ditentukan oleh kemampuan setiap individu dengan mengarahkan kemampuan para bawahan yang dimiliki agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan *variable* yang penting dalam masalah prestasi kerja. Sebagaimana di ungkapkan oleh Robbin, bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Dengan kata lain kinerja merupakan *factor* yang menentukan terhadap keberhasilan. Oleh sebab itu, dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi, *variable* kinerja perlu mendapat perhatian bagi pengelola untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dari para anggotanya.

Beberapa definisi kinerja dikaitkan dengan beberapa hal yang berhubungan dengan organisasi, seperti hasil kerja, standar kerja, tanggung jawab, motivasi, tujuan organisasi, dan proses kerja. Moharman West dan Lawlwer mengungkapkan pengertian kinerja

“defening performances means defening the characteristic of the performance, or defening behavior and tass, or defening the result that are to be achieved, or defening the situations in which these should happen or all the above”. Dengan kata lain, pendefinisian kinerja berarti mendefinisikan karakteristik atau kinerja, atau pendefinisian perilaku dan tugas, atau pendefinisian hasil yang diharapkan untuk dicapai, atau pencapaian situasi dimana ini perlu terjadi atau semua yang tersebut diatas. Pengertian ini mengungkapkan bahwa pengertian kinerja dapat dipahami dari banyak sudut pandang seperti perilaku tugas, hasil atau secara menyeluruh.

Pengertian kinerja mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan kepada pelaksanaan, tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Pengarahan tingkah laku tersebut dilakukan oleh organisasi melalui acuan kerja. Hal ini biasanya berbentuk peraturan, deskripsi kerja, dan arahan dari otoritas organisasi. Tingkah laku tersebut diperkuat oleh motivasi. Semakin kuat motivasi seseorang maka akan semakin terarah tingkah lakunya mencapai tujuan. Otoritas organisasi, disamping mengarahkan tingkah laku anggota organisasi, juga menstimuli dan memperkuat motivasi anggota organisasi agar tingkah lakunya terarah dan konsisten dengan tujuan organisasi. Hasil kerja, akan lebih sesuai dengan yang diharapkan.

Sementara itu, Maier menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Seseorang anggota organisasi mengemban suatu tanggung jawab tertentu sebagai bagian dari tanggung jawab yang disebarkan organisasi. Tanggung jawab pada setiap anggota organisasi harus tepat. Bila tanggung jawabnya tidak jelas maka kinerja seseorang tidak dapat diukur dengan tepat. Disamping itu, anggota organisasi tersebut harus juga memahami tanggung jawab yang dibebankan kepadanya agar dapat mengemban tanggung jawabnya dengan baik. Dengan kata lain, kinerja seseorang dapat diukur bila orang tersebut memiliki tanggung jawab yang jelas. Tanggung jawab menjadi acuan dalam menilai hasil kerja, semakin sesuai hasil kerja dengan tanggung jawabnya maka semakin baik kinerja seseorang dalam organisasinya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah descriptive survey dan metode explanatory survey. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah causalitas. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para karyawan di lingkungan PT. Sinar Griya Utama dalam penelitian

adalah *crosssectional*, yaitu informasi dari sebagian populasi (*sample* responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Seperti yang terungkap di dalam identifikasi masalah penelitian, bahwa pokok masalah yang diteliti adalah motivasi (X_1), kepuasan (X_2), dan disiplin kerja (X_3), sedangkan kinerja pegawai (Y) sebagai *variable* perantara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hipotesa 1

Hubungan dan Pengaruh Situasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis pertama menguji hubungan dan pengaruh yang bermakna antara Situasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama.

Berikut ini adalah penyusunan hipotesis 1 :

Ho1 : Tidak terdapat hubungan dan pengaruh yang bermakna antara Situasi Kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama

Ha1 : Terdapat hubungan dan pengaruh antara kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama.

Berdasarkan perhitungan regresi antara situasi kerja (X_1) sebagai variabel independen terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama sebagai variabel dependen di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.42
Hasil Analisis Regresi Korelasi Parsial
Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.879	457.536	1	63	.000

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, situasi kerja,

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-4.759	2.484		-1.916	.060
situasi kerja	1.215	.057	.938	21.390	.000

a. *Dependent Variable: kinerja*

Sumber : Hasil Penghitungan dengan SPSS 17.0 for Windows

Dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa :

- 1) Koefisien (r) yaitu sebesar 0,938, nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel situasi kerja (X_1) dengan variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama. dinyatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dikarenakan memiliki nilai korelasi $> 0,70$.
- 2) Nilai Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,879 yang berarti bahwa variasi variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama dapat dijelaskan oleh variabel situasi kerja (X_1) sebesar 0,879 atau 87,9% sedangkan sisanya sebesar 12,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
- 3) Nilai t hitung sebesar 21,390 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) diperoleh t tabel (df $65 - 2 = 63$) sebesar 1,998. Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel diketahui bahwa $t \text{ hitung } 21,390 > t \text{ tabel } 1,998$ artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel situasi kerja (X_1) dengan variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 4) Persamaan regresi yang didapat adalah : $Y = -4,759 + 1,215 X_1$

Dari model regresi tersebut, maka didapat nilai a (konstanta) sebesar -4,759, hal ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel situasi kerja (X_1) bernilai nol (0), maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama bernilai -4,759. Sedangkan nilai b (koefisien regresi) sebesar 1,215, yang berarti jika variabel situasi kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama akan mengalami peningkatan sebesar 1,215.

b. Hipotesa 2

Hubungan dan Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis kedua menguji hubungan dan pengaruh yang bermakna antara Kepuasan Kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama.

Berikut ini adalah penyusunan hipotesis 2 :

Ho2 : Tidak terdapat hubungan dan pengaruh yang bermakna antara Kepuasan Kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama.

Ha2 : Terdapat hubungan dan pengaruh antara Kepuasan Kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama.

Berdasarkan perhitungan regresi antara Kepuasan Kerja (X₂) sebagai variabel independen terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama sebagai variabel dependen di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.43
Hasil Analisis Regresi Korelasi Parsial
Model Summary^b

Model	Change Statistics			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.989 ^a	.978	.977	1.393

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.978	2775.524	1	63	.000

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.569	.743		12.871	.000
	kepuasan kerja	1.146	.022	.989	52.683	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penghitungan dengan SPSS 17.0 for Windows

Dari tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa :

- 1) Koefisien (r) yaitu sebesar 0,989, nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel kepuasan kerja (X_2) dengan variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama dinyatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dikarenakan memiliki nilai korelasi $> 0,70$.
- 2) Nilai Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,978 yang berarti bahwa variasi variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,978 atau 97,8% sedangkan sisanya sebesar 2,2 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
- 3) Nilai t hitung sebesar 52,683 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) diperoleh t tabel (df $65 - 2 = 63$) sebesar 1,998. Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel diketahui bahwa t hitung $52,683 > t$ tabel 1,998 artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel situasi kerja (X_1) dengan variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama atau H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima.
- 4) Persamaan regresi yang didapat adalah : $Y = 9,569 + 1,146 X_2$

Dari model regresi tersebut, maka didapat nilai a (konstanta) sebesar 9,569, hal ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X_2) bernilai nol (0), maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama bernilai 9,569. Sedangkan nilai b (koefisien regresi) sebesar 1,146, yang berarti jika variabel kepuasan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama akan mengalami peningkatan sebesar 1,146.

c. Hipotesa 3

Hubungan dan Pengaruh Motivasi Kerja (X₃) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis ketiga menguji hubungan dan pengaruh yang bermakna antara motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama.

Berikut ini adalah penyusunan hipotesis 3 :

Ho3 : Tidak terdapat hubungan dan pengaruh yang bermakna antara motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama.

Ha3 : Terdapat hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja (X₃) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama.

Berdasarkan perhitungan regresi antara motivasi kerja (X₃) sebagai variabel independen terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama sebagai variabel dependen di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.44
Hasil Analisis Regresi Korelasi Parsial
Model Summary^b

Model	Change Statistics			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.962	.961	1.834

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.962	1574.915	1	63	.000

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.253	1.019		8.101	.000
	motivasi kerja	1.163	.029	.981	39.685	.000

a. *Dependent Variable: kinerja*

Sumber : Hasil Penghitungan dengan SPSS 17.0 for Windows

Dari tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa :

- 1) Koefisien (r) yaitu sebesar 0,981, nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel motivasi kerja (X_3) dengan variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama dinyatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dikarenakan memiliki nilai korelasi $> 0,70$.
- 2) Nilai Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,962 yang berarti bahwa variasi variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0,962 atau 96,2 % sedangkan sisanya sebesar 3,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.
- 3) Nilai t hitung sebesar 39,685 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) diperoleh t tabel (df $65 - 2 = 63$) sebesar 1,998. Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel diketahui bahwa t hitung $39,685 > t$ tabel 1,998 artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X_3) dengan variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 4) Persamaan regresi yang didapat adalah : $Y = 8,253 + 1,163 X_3$

Dari model regresi tersebut, maka didapat nilai a (konstanta) sebesar 8,253, hal ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_3) bernilai nol (0), maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama bernilai 8,253. Sedangkan nilai b (koefisien regresi) sebesar 1,163, yang berarti jika variabel motivasi kerja (X_3) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama akan mengalami peningkatan sebesar 1,163.

d. Hipotesa 4 dengan Uji Statistik-F

Hubungan dan Pengaruh secara bersama-sama Situasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) dengan Kinerja (Y)

Hipotesis keempat menguji hubungan dan pengaruh yang bermakna antara situasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama.

Berikut ini adalah penyusunan hipotesis 4 :

Ho4 : Tidak terdapat hubungan dan pengaruh yang bermakna antara situasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama.

Ha4 : Terdapat hubungan dan pengaruh antara situasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama.

Berdasarkan perhitungan regresi antara situasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) sebagai variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama sebagai variabel dependen di dapat hasil sebagai berikut:

Tabel 4.45
Hasil Analisis Regresi Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.985	.984	1.166

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, situasi kerja kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Model Summary^b

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.985	1330.853	3	61	.000

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5423.688	3	1807.896	1330.853	.000 ^a
	Residual	82.865	61	1.358		
	Total	5506.554	64			

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, situasi kerja, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.346	1.015		5.265	.000
	situasi kerja	.249	.052	.192	4.799	.000
	kepuasan kerja	.816	.107	.704	7.649	.000
	motivasi kerja	.132	.111	.111	1.189	.239

a. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model	95.0% Confidence Interval for B	
	Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	3.316	7.377
situasi kerja	.145	.353
kepuasan kerja	.602	1.029
motivasi kerja	-.090	.354

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penghitungan dengan SPSS 17.0 for Windows

Dari tabel 4.11 di atas dapat dilihat bahwa :

- 1) Koefisien (r) yaitu sebesar 0,992 nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel situasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) dengan variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama dinyatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dikarenakan memiliki nilai korelasi > 0,70
- 2) Nilai Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,985 yang berarti bahwa variasi variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama dapat dijelaskan oleh variabel situasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) sebesar 0,985 atau 98,5% sedangkan sisanya sebesar 1,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Nilai F hitung sebesar 1330,853 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) diperoleh t tabel (df 0,05:3:61) sebesar 2,755. Dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel diketahui bahwa $F_{hitung} 1330,853 > F_{tabel} 2,755$, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel situasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama dengan variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama atau H_0 ditolak dan H_a diterima.

- 3) Persamaan regresi yang didapat adalah :

$$Y = 5,346 + 0,249 X_1 + 0,816 X_2 + 0,132 X_3$$

Dari model regresi tersebut, maka didapat nilai a (konstanta) sebesar 5,346, hal ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel situasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan

motivasi kerja (X_3) bernilai nol (0), maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama bernilai 5,346.

Sedangkan nilai b (koefisien regresi) dari masing-masing variabel independen adalah:

- a) Koefisien regresi situasi kerja (X_1) sebesar 0,249, yang berarti jika variabel situasi kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama akan mengalami peningkatan sebesar 0,249.
- b) Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,816, yang berarti jika variabel kepuasan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama akan mengalami peningkatan sebesar 0,816.
- c) Koefisien regresi motivasi kerja (X_3) sebesar 0,132, yang berarti jika variabel motivasi kerja (X_3) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Sinar Griya Utama akan mengalami peningkatan sebesar 0,132.
- d) Sedangkan Hasil Uji Koefisien Regresi secara bersama-sama pada kolom Sig, Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja sebesar 0,239 sedangkan nilai Sig maksimalnya adalah 0,05 jadi tidak signifikan. Untuk situasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) nilainya 0,000 hasilnya signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari kesimpulan diatas, untuk mengantisipasi hal-hal tersebut dan untuk mencapai maksud dan tujuan peningkatan Kinerja Karyawan PT. Sinar Griya Utama, maka disarankan sebagai berikut:

1. Situasi menduduki posisi dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, maka harus diperbaiki dari beberapa aspek, yaitu dengan memperjelas prosedur kerja, mendorong karyawan untuk taat pada kebijakan, menciptakan kenyamanan sebagai karyawan, membangun hubungan antara atasan dan bawahan dalam mengambil suatu keputusan, target dijadikan resiko yang menantang, diberi imbalan dan penghargaan yang memadai, dan memperjelas rumusan pekerjaan supaya kenyamanan bekerja dapat dicapai yang akhirnya dapat meningkatkan Kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Griya Utama masih harus diperhatikan aspek pekerjaan, tanggung jawab, pemberian penghargaan, pelaksanaan promosi, pengakuan prestasi yang dicapai, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, supervisi, keamanan kerja, dan fasilitas kerja.

3. Perlu penelitian lanjutan untuk skope yang lebih luas, dan pelatihan sebagai masukan untuk Situasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Ahyari .1999. *Manejemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. edisi kedua Penerbit BPFE.
- Abraham H. Moslow. 1994. *Motivation and personality (New York : happer & Brother, 1994) dalam buku Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta. Edisi ke sembilan, Penerbit Erlangga.
- Buku. 1994-1996. *Kesepakatan Kerja Bersama dengan Serikat pekerja Seluruh Indonesia*. Jakarta. Penerbit PT Dairyville.
- Malayu S.P Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Max Weber. 1992. *The Theoary Of Social and Economic Organisation dalam buku Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Nazwirman, **2007**. "Majalah Widya". Jakarta.
- Philip Moon. 2004. *Penilaian Karyawan, PT. Pustaka Binama Pressindo*. Jakarta.
- Sumarsid. 2007. "Pengaruh Nilai Latihan Dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan". Jakarta. Majalah Widya.
- M. Manullang. 1999. *Management Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Mulia Nasution. 2000. *Manajemen Personalia, Aplikasi Dalam Perusaha*. Djambatan.
- Moekkidjat. 1991. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung. Mandar Maju
- Moh . Agus Tulus. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Buku Panduan Mahasiswa Jakarta*. Gramedia Pustaka Utama APTIK.
- Robert L. Marthis & john H Jokcson. 1999. *Personel*. Minessota. Penerbit West Publishing COY Sint Paul.
- Soekidjo Notoatmojo. 1991. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Reksa Cipta.
- T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Vernon A. Musselman & John H. Jakson. *Pengantar Ekonomi Perusaha*. Jakarta. Erlangga.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 3. "tentang Jamsostek". Penerbit CV. Kloang klede Jaya