

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI  
KERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Karyawan PT. ASKES (Persero), Cabang Boyolali)**

**Awang Mada Kurnia  
Bambang Swasto Sunuharyo  
Hamidah Nayati Utami**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya

**ABSTRAK**

*Tujuan utama dalam penelitian ini adalah mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian berjumlah 34 karyawan dan merupakan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Untuk menganalisis data tersebut menggunakan program SPSS versi 17.0 for windows. Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) dengan nilai sebesar 0.000. Variabel Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ) dengan nilai sebesar 0.041. Kepuasan Kerja ( $Y_1$ ) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y_2$ ) dengan nilai sebesar 0.037.*

***Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja karyawan***

**ABSTRACT**

*The main objective of this research was to determine the influence of work motivation on job satisfaction, determine the effect of work motivation on employees performance and determine the effect of job satisfaction on employees performance. Types of research used in this research is the explanation (explanatory research) with a quantitative approach. The samples totaling 34 employees and a saturated sample. Analysis of the data in this study using descriptive analysis and path analysis. To analyze the data using SPSS version 17.0 for Windows. Based on the results of path analysis showed that work motivation variable (X) has a significant influence on job satisfaction ( $Y_1$ ) with a value of 0000. Job Motivation variable (X) has a significant influence on Employee Job Performance ( $Y_2$ ) with a value of 0.041. Job Satisfaction ( $Y_1$ ) has a significant influence on Employees Job Performance ( $Y_2$ ) with a value of 0.037.*

***Keyword: job motivation, Job Satisfaction, on Employees Job Performance***

## 1. PENDAHULUAN

Sesuai dengan kodrat individu sebagai manusia yang memiliki keterbatasan kemampuan, tenaga maupun waktu, sebagai makhluk sosial yang tidak bisa memenuhi kebutuhan serta harapannya sendiri, maka setiap individu dituntut untuk melakukan kerjasama agar kebutuhan dan harapannya terpenuhi. Hal ini mereka dapat memandang organisasi sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Setiap orang dalam usahanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pasti dihadapkan dengan masalah – masalah, salah satunya dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar mempunyai semangat kerja yang tinggi, yang dapat memperlancar tujuan organisasi. Para manajer atau pimpinan perlu memahami proses – proses psikologikal, apabila mereka berkeinginan untuk membina karyawan mereka secara berhasil, dalam upaya mencapai sasaran –sasaran keorganisasian.

Apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja. Sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan. Nawawi (1998 : 351) “Dari segi psikologis kenyatannya menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya”.

Timbulnya motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik dari dalam maupun dari luar individu karyawan itu sendiri. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien berbeda antar karyawan satu dengan yang lain. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, dan kebutuhan dari masing – masing karyawan untuk bekerja, dan juga dikarenakan oleh perbedaan waktu dan tempat.

Melihat akan pentingnya motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada setiap organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah. Oleh karena itu penulis berasumsi bahwa pemberian motivasi adalah mutlak diberikan untuk mendorong, menggiatkan serta mengarahkan karyawan pada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Disamping itu manfaat lain dapat mendorong para karyawan untuk berprestasi, yang akhirnya akan memperlancar tugas – tugas perusahaan.

PT.ASKES (Persero) Cab.Boyolali merupakan salah satu perusahaan Asuransi Sosial melalui penyelenggaraan asuransi atau jaminan kesehatan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), penerima pensiun veteran, perintis kemerdekaan beserta keluarganya yang berada di Kota dan Kabupaten Boyolali, Kota Salatiga dan Kabupaten Klaten. PT.ASKES (Persero) Cab.Boyolali selalu berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan karyawan melalui pemberian motivasi diantaranya sistem penggajian yang diberikan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dan adanya peluang untuk meningkatkan karir. Selain kedua hal tersebut PT.ASKES (Persero) Cab.Boyolali juga memiliki data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu tentang kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan . PT.ASKES (Persero) Cab.Boyolali pernah menjadi tempat untuk magang bagi penulis. Pada waktu penulis melaksanakan kegiatan magang, penulis melihat adanya indikasi-indikasi yang perlu diperhatikan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan melalui motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan yang mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. Menurut gambaran tersebut, peneliti ingin mengetahui sejauh mana manajer personalia atau/sumber daya manusia di PT.ASKES (Persero) Cab.Boyolali memberikan motivasi kerja terhadap karyawannya yang dituntut agar melakukan berbagai macam langkah agar kepuasan kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga dapat sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ) dan variabel prestasi kerja karyawan ( $Y_2$ )

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi

Menurut Robbins (1999:50) mengidentifikasikan “kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu”

### Teori Motivasi ERG

Menurut Alderfer dalam Hasibuan (2005:332) bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu *Existence*, *Related*, dan *Growth*.

### Kepuasan Kerja

Handoko (1992), mengemukakan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka”

### **Prestasi Kerja**

Manullang (1985:122) mengemukakan “Tidak dapat disangkal lagi bahwa pada umumnya orang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya. Namun demikian, adapula manusia bekerja di suatu lapangan bukan karena alasan pemenuhan kebutuhan, melainkan karena alasan yang lain. Hal yang terakhir ini nampak misalnya pada masa perbudakan dalam jaman penjajahan, dan sebagainya. Besar kecilnya prestasi yang diberikan oleh orang-orang dalam keadaan tersebut pada umumnya tergantung pada amat besar kecilnya rasa takut kepada orang yang memerintahnya. Tidak demikian halnya dalam keadaan dimana orang bekerja guna memenuhi kebutuhannya.”

### **Hipotesis**

- H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y1).
- H2: Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y2).
- H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (Y1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y2)

## **3.METODE PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan dengan adanya hipotesis yang hendak diuji, maka jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel yang berjumlah 34 orang. Mengingat populasi kurang dari 100, maka penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT.ASKES (Persero) Cab.Boyolali sebanyak 34 orang dan pencatatan dokumentasi yang dapat menunjang penelitian. Kuesioner merupakan suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti, sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat

data-data yang berhubungan erat yang menunjang penelitian.

Teknis analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis jalur dan Uji t (uji parsial).

## **MEAN MASING-MASING VARIABEL**

### **Motivasi Kerja (X)**

Dari hasil analisis deskriptif setiap item-item variabel motivasi kerja diperoleh rata-rata mean sebesar 4.54 yang berarti responden memberikan respon sangat positif (sangat baik) pada seluruh pernyataan variabel motivasi kerja (X)

### **Kepuasan Kerja (Y1)**

Dari hasil analisis deskriptif setiap item-item variabel kepuasan kerja diperoleh rata-rata mean sebesar 4.53 yang berarti responden memberikan respon sangat positif (sangat baik) pada seluruh pernyataan variabel kepuasan kerja (Y1).

### **Prestasi Kerja**

Dari hasil analisis deskriptif setiap item-item variabel kepuasan kerja diperoleh rata-rata mean sebesar 4.28 yang berarti responden memberikan respon sangat positif (sangat baik) pada seluruh pernyataan variabel prestasi kerja karyawan (Y2).

## **4.HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Jalur**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh pada suatu hubungan kausal yang dilakukan dari hasil menyebarkan kuesioner. Berdasarkan perhitungan analisis jalur dengan program SPSS 17.00 for windows diperoleh hasil

### **a.Analisis Jalur Persamaan Regresi Model Pertama (Motivasi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y1))**

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji koefisien path pada Tabel 1 didapatkan nilai Sig.F sebesar 0,000 (Sig.F < 0,05), sehingga H0 ditolak, karena H0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Tabel 1 Rekapitulasi Analisis Antara X terhadap Y<sub>1</sub>

Variabel Bebas	Standard ized	t hitung	Signt	Ket
	koefisien beta			
X	0.734	6.106	0.000	Sig
Variabel terikat Y <sub>1</sub>				
R	:0,734			
R square (R <sup>2</sup> )	:0,538			
Adjusted R square	:0,524			
Fhitung	:37,283			
SigF	:0,000			

Sumber : Lampiran output SPSS

Adapun pengujian secara parsial dari variabel bebas adalah sebagai berikut :

Pengaruh variabel Motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,734 dengan nilai Sig.t sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>).

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,524. Artinya bahwa 52,4% variabel kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi kerja. Sedangkan sisanya 47,6% variabel kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini

#### b. Analisis Jalur Persamaan Regresi Model Kedua (Motivasi Kerja(X),Kepuasan Kerja(Y<sub>1</sub>) terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Y<sub>2</sub>))

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dari hasil uji koefisien path pada Tabel 2 didapatkan nilai Sig.F sebesar 0,000 ( $\text{Sig.F} < 0,05$ ), sehingga H<sub>0</sub> ditolak, karena H<sub>0</sub> ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) antara motivasi kerja dan

kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

Variabel Bebas	Standard ized	t hitung	Signt	Ket
	koefisien beta			
X	0.386	2.129	0.041	Sig
Y <sub>1</sub>	0.395	2.181	0.037	Sig
Variabel terikat Y <sub>2</sub>				
R	:0,727			
R square (R <sup>2</sup> )	:0,529			
Adjusted R square	:0,499			
Fhitung	:17,425			
SigF	:0,000			

Sumber : Lampiran output SPSS

Adapun pengujian secara parsial masing – masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

- Pengaruh variabel Motivasi kerja (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y<sub>2</sub>). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y<sub>2</sub>) pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,386 dengan nilai sig.t sebesar 0,041 ( $0,041 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y<sub>2</sub>).
- Pengaruh variabel kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) terhadap prestasi kerja karyawan (Y<sub>2</sub>). Dari hasil perhitungan secara parsial variabel kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y<sub>2</sub>) pada tingkat kesalahan 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) apabila variabel lain diasumsikan konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,395 dengan nilai sig.t sebesar 0,037 ( $0,037 < 0,05$ ) maka secara parsial variabel kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y<sub>2</sub>)

Besarnya sumbangan (kontribusi) variabel Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,499. Artinya bahwa 49,9% variabel prestasi kerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya 50,1% variabel prestasi kerja karyawan

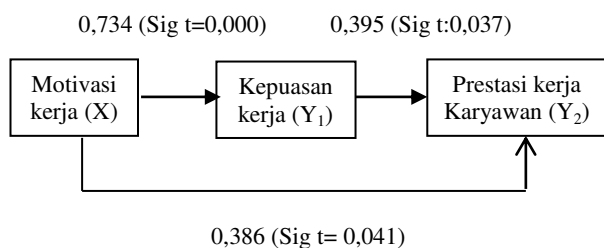
akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### c. Pengaruh Secara Tidak Langsung

Hasil uji juga menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung dari Motivasi kerja (X) terhadap Prestasi kerja karyawan (Y<sub>2</sub>) melalui Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>). Besar pengaruh tidak langsung adalah sebesar  $0,734 \times 0,395 = 0,290049$  atau dibulatkan menjadi 0,290. Hubungan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja karyawan lebih banyak dijelaskan oleh pengaruh secara langsung yaitu sebesar 0,386 dibandingkan oleh pengaruh secara tidak langsung yaitu sebesar 0,290.

Model akhir dari analisis jalur baik persamaan regresi jalur pertama maupun persamaan regresi jalur kedua adalah sebagai berikut :

Gambar 1  
Model Analisis Jalur Keseluruhan



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin dilaksanakan dengan baik motivasi kerja yang diberikan oleh PT. ASKES (Persero) Cab.Boyolali kepada karyawan akan dapat memberikan kepuasan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel motivasi kerja (X) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) hal ini ditunjukkan dengan sig.t sebesar 0,000 dengan alpha 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Selain itu, hasil analisis deskriptif dari setiap item-item variabel motivasi kerja diperoleh rata-rata mean sebesar 4,54 yang berarti motivasi kerja pada PT.ASKES (Persero) Cab.Boyolali

telah berjalan dengan baik. Dari nilai adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0,524 atau 52,4%. Artinya bahwa kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) dipengaruhi sebesar 52,4% oleh motivasi kerja (X). Sedangkan sisanya sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang ada pada karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dalam perusahaan, hal ini dikarenakan karena adanya pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan yang diberikan dengan baik oleh perusahaan. Pada motivasi kerja, perusahaan memberikan sistem penggajian yang di anggap cukup untuk memenuhi kebutuhan pada para karyawan.

Sesuai dengan pendapat Nawawi (1998:351), dari segi psikologis kenyataannya menunjukkan bahwa bergairah atau bersemangat dan sebaliknya tidak bergairah atau tidak bersemangat seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang mendorongnya. Melalui hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat terbentuk apabila terdapat motivasi kerja pada karyawan. Motivasi akan dapat mempengaruhi kepuasan pada karyawan PT. ASKES (Persero) cab.Boyolali.

### Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y2)

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur(path analysis), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja(X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Y<sub>2</sub>) hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin dilaksanakan dengan baik motivasi kerja yang diberikan oleh PT. ASKES (Persero) Cab.Boyolali kepada karyawan akan dapat menumbuhkan prestasi kerja karyawan. Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel motivasi kerja (X) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y<sub>2</sub>) hal ini ditunjukkan dengan sig.t sebesar 0,041 dengan alpha 0,05 ( $0,041 < 0,05$ ) berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

Dari hasil pembahasan di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja

karyawan, hal ini menunjukkan bahwa adanya pemenuhan kebutuhan, pemenuhan berhubungan dan pemenuhan pertumbuhan yang akan memotivasi karyawan untuk bekerja, sehingga dapat tercapai prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan atau dibebankan oleh perusahaan.

Sesuai pendapat Robbins (1999:50) mengidentifikasi motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja (Y1) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y2)**

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (path analysis), menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y2) hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan, sehingga semakin merasa puas karyawan dengan pekerjaannya, akan dapat menumbuhkan prestasi kerja karyawan. Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Pengaruh variabel kepuasan kerja (Y1) secara parsial, adalah sebagai berikut variabel kepuasan kerja (Y1) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y2), hal ini ditunjukkan dengan sig.t sebesar 0,037 dengan alpha 0,05 ( $0,037 < 0,05$ ) berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil kuesioner diperoleh rata-rata mean sebesar 4,53 di mana menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ada di PT.ASKES (Persero) Cab.Boyolali sangat baik. Sedangkan dari hasil kuesioner berdasarkan prestasi kerja karyawan diperoleh rata-rata mean sebesar 4,28 di mana menunjukkan bahwa prestasi yang ada pada PTASKES (Persero) Cab.Boyolali sudah cukup baik. Kepuasan kerja sangat diperlukan agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pembahasan hasil di atas, dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa adanya pemenuhan kebutuhan, pemenuhan berhubungan dan pemenuhan pertumbuhan dari motivasi kerja akan

membuat para karyawan merasa puas terhadap pekerjaan, sistem penghargaan dan kondisi kerja sehingga dapat menimbulkan atau menumbuhkan prestasi kerja karyawan yang ada di perusahaan. Prestasi kerja yang di capai dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sesuai dengan teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam buku Mangkunegara(2009:121) yang menerangkan bahwa Intrinsic factor merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah.

Hal ini dapat terlihat pada jawaban sebagian besar karyawan PT. ASKES (Persero) Cab.Boyolali. Dengan demikian, jelaslah sudah bahwa dengan motivasi yang ada akan berdampak positif terhadap kepuasan kerja sehingga prestasi kerja karyawan juga akan meningkat.

## **5.KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Motivasi Kerja dengan melalui Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan. Penelitian ini yang berperan sebagai variabel bebas adalah variabel Motivasi Kerja (X) sedangkan variabel terikatnya adalah Kepuasan Kerja (Y1) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y2).

Berdasarkan pada hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

a)Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X), terhadap Kepuasan Kerja (Y1) pada karyawan PT. ASKES (Persero) Cab.Boyolali . Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis sebagai berikut:

- Variabel Motivasi Kerja (X) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1) hal ini ditunjukkan dengan sig.t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y1).

b)Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y2) pada karyawan PT. ASKES

(Persero) Cab.Boyolali. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis sebagai berikut:

- Variabel Motivasi Kerja (X1) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y2) hal ini ditunjukkan dengan sig.t sebesar 0,041 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y2).

Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y2) pada karyawan PT.ASKES (Persero) Cab.Boyolali. Analisis data statistik menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Y1) merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y2), hal ini ditunjukkan dengan sig.t sebesar 0,037 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan(Y2).

## Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang dapat membantu memecahkan masalah penerapan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan pada PT.ASKES (Persero) Cab. Boyolali. adapun saran dari penulis untuk perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja yang ada di PT.ASKES (Persero) Cab. Boyolali sudah terlihat bagus dengan adanya beberapa item yang telah dilakukan perusahaan dengan memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan para karyawan, adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan dan adanya peluang untuk meningkatkan karir yang lebih tinggi sehingga membuat karyawan merasa termotivasi. Apabila pemberian motivasi tersebut dapat ditingkatkan oleh perusahaan maka karyawan akan lebih termotivasi dengan baik. Apabila motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan akan berdampak baik bagi karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan yang telah diperintahkan oleh pimpinan dan hasil maksimal akan tercapai sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat prestasi yang cukup tinggi pada karyawan PT. ASKES (Persero) Cab.

Boyolali. Prestasi kerja karyawan sangat tergantung pada kualitas kerja yang telah dicapai dengan standar yang ditetapkan. Dengan adanya hal tersebut maka PT.ASKES (Persero) Cab. Boyolali harus selalu memperhatikan karyawannya supaya lebih meningkatkan prestasi kerjanya. Karena hal tersebut merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Pihak PT. ASKES (Persero) Cab. Boyolali hendaknya memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Hal ini bisa dengan cara memperhatikan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang telah dihasilkan agar lebih mudah melihat karyawan mana yang lebih dapat meningkatkan kinerja di dalam perusahaan. Dengan melihat kepuasan karyawan maka akan dapat diperoleh karyawan mana yang bekerja lebih maksimal, sehingga lebih jelas melihat karyawan mana yang dapat meningkatkan kariernya dalam bekerja sehingga dapat menciptakan prestasi karyawan yang dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan.
4. Bagi para peneliti yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak serta lebih menjelaskan tentang variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan misalnya Kemampuan, Karakteristik Pekerjaan dan Jenjang Karir

## DAFTAR PUSTAKA

- Handoko,T.Hani. 1987. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan,Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BEFE
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins,Stephan.1996.*Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Edisi Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo.