

---

## MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA: PERANANNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Asmawiyah**

Stie Tri Dharma Nusantara

Email : Asmawiyah49@gmail.com

Received: 16 Agustus 2021, **Accept Submission:** 15 September 2021, **Revision:** 04 Oktober 2021,

**Available Online:** 20 Desember 2021, **Published:** Desember 2021

### ABSTRACT

*This research aimed to determine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance. The sample used in this study amounted to 62 respondents, by distributing questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results showed work motivation and positive and significant job satisfaction on employee performance. This makes the work motivation the most dominant variable affecting the performance of employees.*

**Keywords;** *Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

### ABSTRAK

*Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 62 responden, dengan membagikan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dari pada kepuasan kerja.*

**Kata Kunci;** *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih.

Untuk dapat bertahan dan sukses di tengah-tengah persaingan, perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lain dalam pasar yang sama. Menurut (Khandekar & Sharma, 2006) kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan pada performa dan keunggulan kompetitif jangka panjang pada perusahaan. Dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah karyawan. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja dari karyawan, seorang pemimpin harus mampu memotivasi kerja karyawan tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi kerja dan faktor kepuasan. Motivasi kerja (Handoko, 2010) merupakan keadaan yang dimiliki seseorang sehingga mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai kepuasan.

Setiap kegiatan yang ingin dilakukan seseorang didorong oleh adanya kekuatan dari dalam diri seseorang dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Oleh karena itu perhatian organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi kerja mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi kerja, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan.

Selain motivasi kerja, suatu perusahaan juga harus memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan, karena ketika karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, cenderung akan tidak mampu mengembangkan segala potensi yang dimiliki, sehingga karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut (Hariandja, 2002) adalah ketika pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan komunikasi dengan rekan kerja maupun atasan dalam mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak kondusif atau kurang disukai.

Moorse dalam Panggabean (2004) kepuasan kerja pada dasarnya tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling banyak tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan yang paling banyak, namun mendapat yang sedikit, sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya. Karyawan akan memiliki kepuasan kerja jika dengan bekerja mereka mampu memiliki motivasi kerja. Artinya perusahaan harus memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Dengan demikian karyawan yang telah mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi, maka perusahaan mampu untuk mendapatkan keuntungan yang diinginkan.

Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas, dan karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja. Faktor kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan

sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Lee, Nam, Park, & Lee, 2006).

Karyawan memegang peranan penting dalam segala aktivitas yang terjadi dalam PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, baik aktivitas operasional maupun manajerial. Perusahaan bergerak melalui karyawan-karyawan yang melakukan tugas-tugas pemasaran, distribusi, admin, dll. Namun dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan Manajer Human Resource Development, diketahui bahwa hasil kerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan. Karyawan sangat sering datang terlambat ke tempat kerja. Menurut manajer HRD karyawan tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu atau hadir secara rutin di tempat kerja, karena keterlambatan terjadi berulang-ulang. Selain itu setelah datang terlambat ke tempat kerja, karyawan juga tidak memberikan kinerja yang maksimal sehingga target maksimal tidak dapat diraih. Tingkat motivasi kerja yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dalam perusahaan sehingga konflik antar karyawan mengganggu aktivitas operasional yang berjalan.

Dari fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mendeskripsikan penerapan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Rajput *et al* (2011) menegaskan bahwa motivasi adalah kata yang berasal dari bahasa Latin “*Movere*” yang berarti “bergerak”. Oleh karena itu, motivasi dapat didefinisikan sebagai kebutuhan seseorang untuk menghasilkan kinerja dan kemampuan untuk menerapkannya. Motivasi adalah skema yang diterapkan untuk menginspirasi, meningkatkan stamina, dan kemampuan kerja dengan menenangkan jiwa karyawan atau pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dalam suatu organisasi. Sedangkan motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Robbins, 2006).

Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri karyawan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan karyawan untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut memainkan peran yang lebih dalam memberikan rangsangan dan dorongan agar *output* yang memuaskan dan terus berusaha lebih

meningkatkan hasil kerjanya

Motivasi kerja menurut George dan Jones (2012) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan. Tingkat usaha mengenai seberapa keras usaha seseorang untuk bekerja sesuai dengan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Herzberg, 1968) mengemukakan teori dua faktor yang merupakan pengembangan dari teori motivasi berdasar pada dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan motivator. faktor *hygienis/extrinsic* merupakan faktor yang tidak akan mendorong minat para karyawan untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial, sedangkan faktor motivasi intrinsik 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 (*hygienis*). Hezberg membagi teori kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (*prestige* dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya. Menurut Hezberg faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan.

Menurut (Skaalvik & Skaalvik, 2011) kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki karyawan dengan alasan bahwa ketika harapan sesuai dengan hasil pekerjaan. (Togia, Koustelios, & Tsigilis, 2004) kepuasan kerja sebagai perasaan dan pikiran seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2003). Definisi ini tidak dapat diartikan sebagai suatu konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Rivai, 2014), yaitu Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja dan sikap terhadap kerja. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan di tempat kerja, meliputi jenis pekerjaan,

pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial dan kesempatan promosi. Menurut (Handoko, 2010) kepuasan kerja di ukur melalui (1) gaji (2) rekan kerja (3) atasan (4) pekerjaan dan (5) lingkungan kerja.

### **Kinerja Karyawan**

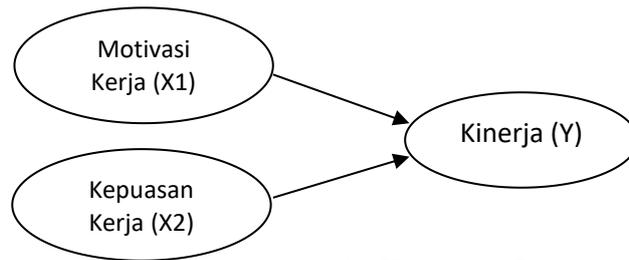
Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi kepada perusahaan, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal dan tujuan internal (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja adalah proses yang digunakan manajer untuk mengukur aktivitas dan hasil karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, prioritas organisasi adalah motivasi sebagai alat yang mendorong inisiatif dan merangsang upaya karyawan dalam menghasilkan kinerja dan layanan yang berkualitas (Frimpong & Fan, 2004).

Menurut (Sinambela, 2011) kinerja sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja perusahaan akan mengetahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Sedangkan (Handoko, 2010) kinerja merupakan ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha. Kinerja diukur dengan menggunakan empat indikator (Robbins, 2006) yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi dan kemampuan karyawan.

### **Kerangka Berpikir**

Berikut merupakan kerangka pemikiran teoritis yang diambil berdasarkan hasil telaah pustaka dan penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan meliputi variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Adapun gambar yang dapat dilihat untuk menggambarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Sumber : George dan Jones (2012), Handoko (2000) dan Suwondo dan Sutanto (2015)

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian, yaitu :

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

### METODE PENELITIAN

#### Jenis dan Sumber Data Penelitian

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari pihak perusahaan dalam bentuk uraian tugas dan penjelasan yang sifatnya non angka atau tidak berkaitan dengan angka-angka mengenai perusahaan. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk daftar-daftar dokumen dan data yang dituangkan berupa angka-angka atau nominal.

#### Populasi dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah dari keseluruhan karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang berjumlah 62 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dipandang mampu untuk mewakili. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasinya kecil sehingga semua populasi di jadikan sampel.

#### Teknik Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik dengan menggunakan teknik regresi linier berganda yang bertujuan untuk mencari bentuk hubungan (relasi) linier antara satu variabel terkait Y dan variabel bebas X1, X2,... Langkah selanjutnya setelah hasil regresi adalah uji ketepatan parameter penduga (uji t) dan uji ketepatan model (uji F dan R<sup>2</sup>). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam bentuk pertanyaan positif, terdiri atas skor 1 sampai 5 yang artinya sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar maka digunakan analisis regresi linier

berganda, dimana variabel bebasnya adalah motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Berikut hasil uji regresi yang dilakukan.

**Tabel 1: Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,951	3,770		5,823	,000
	Motivasi Kerja	,336	,096	,415	3,486	,001
	Kepuasan Kerja	,202	,081	,296	2,490	,021

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2020

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 21,951 + 0,3367X_1 + 0,202X_2 + e$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

a (konstanta) = 21,951 artinya apabila variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja(X2) dalam keadaan konstan, maka akan mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 21,951 satuan.

b1 = 0,336, artinya apabila variabel motivasi kerja (X1) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,336 satuan.

b2 = 0,202, artinya apabila variabel kepuasan kerja(X2) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,202 satuan.

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerjadengan kinerja karyawan maka dilakukan uji korelasi. Dari hasil uji korelasi yang dilakukan didapat nilai korelasi (R) sebesar 0,622 yang signifikan pada  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerjadengan kinerja karyawan. Dapat dilihat tabel di bawah ini :

**Tabel 2: Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 <sup>a</sup>	,387	,366	1,559

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

Sumber: Data primer diolah, 2020

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,387 (38,7%). Ini berarti bahwa variasi variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebesar 38,7%, sedangkan sisanya 61,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel

yang diteliti.

Sedangkan Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau melihat nilai signifikansinya. Apabila t hitung > t tabel dan nilai signifikansi <  $\alpha$  0,05, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < t tabel dan nilai signifikansi >  $\alpha$  0,05, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel motivasi kerja (X1) lebih besar dari t tabel, yakni  $3,486 > 2,000$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Jadi, variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. T-hitung untuk variabel kepuasan kerja (X2) lebih besar dari t tabel, yakni  $2,490 > 2,000$  dan nilai signifikansi  $0,021 < 0,05$ . Jadi, variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial. Dari hasil uji t tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar adalah variabel motivasi kerja dengan nilai t hitung terbesar (3,486) dan nilai signifikansi terkecil (0,001).

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung > F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung < F tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Berikut hasil uji F tabel :

**Tabel 3 : ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90,340	2	45,170	18,591	,000 <sup>b</sup>
	Residual	143,353	59	2,430		
	Total	233,694	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel, yakni  $18,591 > 3,15$ . Jadi, variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Çetin & Aşkun, 2018) di Turki dengan menggunakan sampel sebanyak 76 karyawan dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu (Omolo, 2015) yang melakukan penelitian di Bank Umum yang ada di Kenya, juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi kerja dan kinerja

berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seperti yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja seseorang.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian tentang kepuasan kerja dengan kinerja dilakukan oleh (Al-dalahmeh, Masa'deh, Abu Khalaf, & Obeidat, 2018). Penelitiannya dilakukan di sektor perbankan yang ada di Jordania dengan menggunakan 429 sampel. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Begitupun juga penelitian yang dilakukan (Mukhtar, 2018) di Bank Syariah yang ada di Kota Makassar. Hasil studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan maka penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 38,7%. Sisanya 61,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,336. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05 ( $0,021 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,202.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat dikemukakan beberapa sasaran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak lain. Adapun saran yang diberikan antara lain: sebaiknya pihak PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang sudah baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Mengingat PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar telah mengeluarkan biaya cukup besar untuk kepuasan karyawan serta pemberian motivasi telah sesuai dengan sistem dan kebijakan yang ada, maka sudah menjadi kewajiban jika karyawan memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan pada akhirnya dapat membantu PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi.

Untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel dan melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik serta mengembangkan disertai dukungan indikator-indikator

yang lebih baik dan handal dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al-dalalmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R. K., & Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 17. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>.
- Frimpong, S. K., & Fan, L. (2004). Comparative Study on the Relationship Between Employee Motivation and Team Performance of the Banks in Ghana and China. *Proceedings of the 7th International Conference on Innovation & Management*, 1216–1219.
- George, J.M., & Jones, G. (2012). Understanding and managing organizational Behavior. New Jersey: Upper Saddle River.
- Handoko, H. (2010). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. In *BPFE UGM Persada*. <https://doi.org/10.4324/9780203488430>
- Hariandja. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3*.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate your employees. *HBR*, 6(5), 76–86.
- Khandekar, A., & Sharma, A. (2006). Organizational learning and performance: Understanding Indian scenario in present global context. *Education and Training*, 48(8–9), 682–692. <https://doi.org/10.1108/00400910610710092>
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo 2003. Perilaku Organisasi, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Lee, Y. K., Nam, J. H., Park, D. H., & Lee, K. A. (2006). What factors influence customer-oriented prosocial behavior of customer-contact employees? *Journal of Services Marketing*, 20(4), 251–264. <https://doi.org/10.1108/08876040610674599>
- Mukhtar, A. (2018). The effect of competence and organization culture to work satisfaction and employee performance of Sharia banks in Makassar city. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(10), 1–6.
- Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>
- Rajput, A., Bakar, A. H. A., & Ahmad, M. S. (2011). Motivators Used By Foreign And Local Banks In Pakistan: A Comparative Analysis. *International Journal Of Academic Research*, 3(2).
- Rivai, Veithzal, D. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi Jakarta: *Indeks Kelompok Gramedia*, 10, 2006
- Sinambela, L. P. (2011). Reformasi Pelayanan Publik : Teori, Kebijakan dan Implementasi. In

*Bumi Aksara.*

- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Togia, A., Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek academic librarians. *Library and Information Science Research*, 26(3), 373–383. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2004.01.004>