

# KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA MENJADI VARIABEL PREDIKTOR KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus CV. Multi Dimensi Bandung)

<sup>1</sup>Siti Rosmayati, <sup>2</sup>Arman Maulana

<sup>1,2</sup>Magister Manajemen Institut Manajemen Koperasi Indonesia

e-mail : <sup>1</sup>siti.rosmayati91@gmail.com, <sup>2</sup>armandjexo@gmail.com

---

Informasi Artikel

Diterima: 18-07-2021

Direvisi: 19-07-2021

Disetujui: 23-07-2021

---

## Abstrak

Sumber daya manusia adalah alasan utama untuk perkembangan keseluruhan lingkungan politik, sosial dan teknologi. Unsur utama lingkungan bisnis adalah tenaga kerja. Dalam studi yang diusulkan, peneliti menggunakan data primer dan sekunder. Kuesioner terstruktur telah dibuat dan diedarkan ke karyawan sektor swasta yang berbeda untuk mengetahui kepuasan kerja mereka dan motivasi karyawan melalui cara ini mengumpulkan data primer. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian atau sampel sebanyak 60 responden. Hasil penelitian yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada perasaan positif yang dimiliki karyawan tentang pekerjaannya. Jika karyawan tidak puas, dia tidak akan bisa memberikan seratus persen untuk tugasnya sedangkan karyawan yang puas akan bekerja dengan baik dan konsisten. Motivasi kerja terhadap kinerja mengacu pada saat seseorang dirangsang untuk mencapai tujuannya. Bisa dengan membuat mereka menyadari tanggung jawab mereka, menawarkan mereka insentif / bonus atau cara lain yang mereka anggap bermanfaat bagi diri mereka sendiri.

**Kata kunci:** Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## Abstrack

*Human resources are the main reason for the overall development of this political, social and technological environment. The main element of the business environment is workforce. In the proposed study, researchers use primary and secondary data. A structured questionnaire has been developed and circulated to different private sector employees to find out their job satisfaction and employee motivation through this way of collecting primary data. The number of respondents used in the study or sample was 60 respondents. The result of this research is that job satisfaction on employee performance refers to the positive feelings that employees have about their work. If the employee is not satisfied, he will not be able to give one hundred percent for the job while a satisfied employee will perform well and consistently. Work motivation on performance refers to when a person is stimulated to achieve his goals. This could be by making them aware of their responsibility, offering them incentives / bonuses or other means which they consider beneficial to themselves.*

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

## 1. Pendahuluan

CV. Multi Dimensi Bandung merupakan perusahaan alat berat ada banyak macamnya yaitu forklift, crane, bulldozer, motor grader, excavator, scrapper dan masih banyak lagi. Masing – masing alat berat memiliki fungsi dan kegunaan yang berbeda – beda. Namun pada umumnya digunakan untuk melakukan pemindahan, pengangkutan barang dari tempat satu ke tempat lainnya. Harganya yang terbilang

cukup mahal membuat banyak pihak seperti perusahaan, kontraktor, pabrik, dan sebagainya lebih memilih untuk melakukan sewa daripada membeli alat berat sendiri. Karena sekarang ini sudah banyak yang menyediakan jasa sewa alat berat. Salah satunya yaitu CV. Multi Dimensi sebagai perusahaan penyedia jasa sewa alat berat terbaik di Bandung, menyediakan sewa forklift dan crane berkualitas untuk konsumen.

Meskipun forklift dan crane yang perusahaan sewakan berkualitas, namun harga yang perusahaan tawarkan sangat kompetitif dan ekonomis. Perusahaan memberikan kemudahan dalam pekerjaan proyek konsumen dengan menghadirkan jasa sewa ini.

Di perusahaan ini tersedia berbagai pilihan kapasitas forklift yaitu 3 ton, 5 ton, 7 ton, 10 ton dan 12 ton. Sedangkan untuk kapasitas crane sendiri yaitu 6 ton, 20 ton, 30 ton dan 45 ton yang dapat konsumen pilih sesuai dengan kebutuhan konsumen. Sistem sewa forklift dan crane yang perusahaan terapkan yaitu sewa pershift, bulanan, tahunan dan borongan. Untuk sistem sewa perjam dan persift setiap keterlambatan atau kelebihan jamnya akan dikenakan biaya tambahan sesuai kebijakan perusahaan. Wilayah operasional perusahaan meliputi Bandung, Cimahi, Rancaekek, Majalaya, Sapan, Cicalengka, Cianjur, Majalengka, dan sekitarnya.

Dalam situasi saat ini, kemajuan dalam segala aspek telah melintasi semua batas. Standar hidup atau gaya hidup sangat berbeda beberapa dekade yang lalu pada tenaga ahli di bidang alat berat. Sumber daya manusia adalah alasan utama untuk perkembangan keseluruhan lingkungan politik, sosial dan teknologi ini. Unsur utama lingkungan bisnis adalah tenaga kerja. Seseorang dikenal dengan profesi atau profesinya. Organisasi sangat bergantung pada karyawannya untuk hasil terbaik, itulah sebabnya mereka disebut sebagai sumber daya manusia perusahaan, sehingga sangat penting bagi karyawan atau pemangku kepentingan internal untuk merasa puas dengan peran dan tanggung jawabnya masing-masing. Ini adalah peran sumber daya manusia dalam organisasi manapun. Kepuasan berarti memenuhi kebutuhan, harapan, kebahagiaan seseorang. Kepuasan kerja berarti karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Ruang fisik didahulukan.

Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Lingkungan harus diciptakan dengan cara yang memberikan kenyamanan dan efisiensi. Kemajuan teknologi juga bisa menjadi faktor. Organisasi harus menghadapi tren teknologi terkini, karena mereka tidak hanya membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat, tetapi juga meningkatkan efisiensi dan efisiensi kerja. Peran dan tanggung jawab harus didistribusikan secara merata di antara semua karyawan di tingkat yang sama. Diskriminasi atau prasangka dapat menyebabkan seseorang memiliki pemikiran negatif tentang

pekerjaannya. Interaksi sosial juga dibutuhkan di tempat kerja. Gaji adalah alasan dasar seseorang bekerja begitu keras selesaikan tugasnya, tetapi pada saat yang sama mendapat bayaran lebih sedikit, jadi karyawan jelas akan berkecil hati dan tidak puas. Setiap orang dari kita suka menghargai, bahkan dalam hal pakaian.

Umpan balik dibutuhkan di setiap area, manajer perlu menyadari bahwa umpan balik akan sangat membantu karyawan. Keselamatan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi mentalitas pekerja dan kualitas hasil. Kegiatan kesejahteraan seperti perawatan medis dan kantin harus dipertahankan. Kantin harus menyediakan makanan yang higienis sehingga masyarakat tidak perlu repot saat istirahat. Beberapa faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kebijakan perusahaan, usia, masa kerja karyawan.

Menurut Manullang (2001:193), bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, artinya motivasi adalah membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan keinginan pencapaian kerja yang baik yang akan meningkatkan kerja, pertama-tama kita akan membahas apa itu motivasi, dan kemudian menjelaskan bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi mengacu pada saat seseorang termotivasi untuk mencapai tujuannya. Ini dapat dicapai dengan membuat mereka sadar akan tanggung jawab mereka dan memberi mereka insentif / bonus atau cara lain yang mereka anggap bermanfaat. Seorang karyawan yang termotivasi biasanya merupakan loyalitas dan faktor penentu pekerjaannya, dan dapat memberikan hasil yang pimpinan butuhkan. Jika seorang karyawan termotivasi dari waktu ke waktu, karyawan mungkin kehilangan fokus dan menghasilkan hasil yang buruk. Upah atau gaji adalah imbalan dasar untuk setiap pekerjaan pekerja, namun jika beban kerja meningkat seiring waktu tetapi tidak dibayar, dapat membuat karyawan tidak puas, dan membuatnya kehilangan minat dan akhirnya mengundurkan diri.

Juga lingkungan kerja, suasana hati di lingkungannya. Orang-orang bergantung pada hubungan satu sama lain. Jika seseorang tidak merasa disambut atau dilibatkan, karyawan bisa merasa tidak mempunyai teman kerja dan dengan demikian akan menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tersebut. Jadi, inilah bagaimana hubungan di tempat kerja berperan dalam memotivasi atau menurunkan moral orang.

Menurut Handoko (2000: 135) kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. *Perfomence* atau pekerjaan adalah catatan *outcome* yang dihasilkan oleh fungsi suatu pekerjaan tertentu atau selama kegiatan priode tertentu. Budaya perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pekerja jelas akan bekerja menurut cara organisasi mereka dan menyelaraskan pekerjaan mereka sesuai dengan itu. Peluang, pertumbuhan, dan perkembangan masa depan adalah beberapa faktor yang membuat seseorang terus maju dan membantu mereka meningkatkan di bidang pekerjaan seseorang. Ini menciptakan rasa kepuasan karena mereka merasa termotivasi terhadap pekerjaan mereka dan hasilnya. Untuk memastikan karyawan mendapatkan kesempatan seperti itu, pelatihan, pendampingan, dll. Harus diberikan untuk meningkatkan semangat kerja mereka.

Studi penelitian ini yaitu kepuasan kerja dan motivasi dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan seorang karyawan di organisasinya. Kepuasan kerja membuat karyawan merasa stabil, aman, dan menawarkan masa depan yang menguntungkan. Kepuasan kerja meningkatkan produktivitas, komitmen organisasi dan mengurangi stres. Faktor atau prediktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja ini adalah: gaji atau gaji, promosi, lingkungan kerja fisik, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan supervisor dll.

Penelitian ini juga memfokuskan pada motivator sebagai prediktor dan juga telah dibahas dan dianalisis lebih lanjut dengan mengacu pada kinerja karyawan. Bagaimana prediktor ini mempengaruhi kinerja pekerja atau karyawan di organisasi mereka dianalisis. Motivasi tidak dapat dipelajari sebagai variabel tunggal tetapi merupakan berbagai faktor penentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Insentif moneter, insentif non-moneter, pengakuan penghargaan, keterlibatan kerja, adalah beberapa faktor yang kami cakup dalam studi kami.

## 1.2 Tinjauan Pustaka

### Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Literatur yang menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan ini terdiri dari berbagai faktor atau prediktor seperti upah atau gaji lingkungan kerja, hubungan dengan senior dan sifat pekerjaan. Faktor penting yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, hubungan dengan senior, sifat pekerjaan (Handoko, T. Hani, 2008).

#### 1. Lingkungan kerja

Fachrunnisa & Adhiatma (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa spiritualitas tempat kerja dan kreatif melibatkan karyawan dan penting untuk menciptakan kepuasan kerja yang pada akhirnya membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ndulue & Ekechukwu (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa jika karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja, hal ini terbukti menurunkan motivasi dan berdampak pada kinerja karyawan. Pushpakumari (2008) memfokuskan pada hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi dan prestasi kerja karyawan dan menemukan bahwa terdapat hubungan yang konstruktif pada kedua variabel. Namun terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti budaya karyawan, organisasi, kepemimpinan dll. Muthuveloo (2018) Dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa penghargaan karyawan, pengembangan yang terkait dengan karyawan dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja. Omolo (2015) Dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa senior memiliki pengetahuan bahwa motivasi kerja karyawan adalah imbalan uang. Mereka juga menyarankan agar para senior menyusun skema motivasi yang tepat yang berdampak pada produktivitas karyawan. Pengayaan pekerjaan dari waktu ke waktu juga berpengaruh.

Menurut penelitian Wadhwa (2020) dalam studinya tentang kualitas kehidupan kerja, menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja selain imbalan finansial atau moneter juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wadhwa (2020) dalam studinya tentang kualitas kehidupan kerja, menemukan bahwa kualitas kehidupan kerja selain imbalan finansial atau moneter juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres terkait pekerjaan berpengaruh terhadap Bayar / Gaji. Khan & Aleem (2014) menemukan bahwa gaji, promosi, kondisi kerja dan sifat pekerjaan merupakan variabel signifikan yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Crossman & Zaki (2003) Bahwa pengusaha harus mengembangkan kebijakan penggajian sesuai dengan pesaing mereka atau harus kompetitif karena hal-hal ini menarik karyawan mereka. Kapanpun pemberi kerja merancang kebijakan gaji untuk karyawan mereka, kebijakan tersebut harus dipenuhi dengan kebutuhan karyawan. Karachi-Mensah dkk. (2016) menyimpulkan bahwa sistem penggajian yang baik berperan sebagai motivator yang baik bagi karyawan. Okeke (2010) mempelajari hubungan majikan dan karyawan dan menemukan bahwa hubungan majikan-karyawan meningkatkan kepuasan kerja. Gaji atau gaji karyawan juga berdampak pada kepuasan kerja. Tiwari (2011) Ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi kepuasan karyawan dan di luar itu kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan karyawan.

## 2. Hubungan dengan Senior

Al Salman, W., & Hassan, Z (2016) Dalam penelitiannya mengambil faktor komunikasi lain dan menemukan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi yang efektif dan kinerja karyawan dan juga merupakan sarana komunikasi yang bermanfaat dengan senior yang akan mempengaruhi pertumbuhan keseluruhan dan membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hidayah, T. Tobing, DSK (2018) mereka menemukan bahwa faktor-faktor berikut seperti kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi ketika ditingkatkan akan menumbuhkan pertumbuhan secara keseluruhan dan akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan bagaimana mereka terkait satu sama lain. Olusegun, O. S (2012) dalam penelitiannya menemukan hubungan antara niat dan kepuasan kerja. Variabel akan bertindak sebagai alat administrasi yang berguna yang selanjutnya dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja

## 3. Sifat pekerjaan

Bakotic, D. (2016) Dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, atau kombinasi dari faktor-faktor yang berdampak. Kepuasan kerja dan kinerja organisasi, jika dianalisis secara mendalam dalam jangka waktu yang lama akan memberi Anda hubungan yang lebih jelas antara dua variabel dan juga sifat pekerjaan yang dilakukan karyawan juga mempengaruhi kepuasan kerja. Poon (2004) Kualitas penilaian karyawan merupakan salah satu kriteria untuk mengevaluasi prestasi kerja dan juga menganalisis bahwa ketika kinerja seorang pekerja menurun, bukan hanya karena gaji atau tunjangan lainnya berbagai alasan lain juga berdampak pada kinerja dan sifat pekerjaan salah satunya.

## Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi bersifat dinamis dan terus berubah tergantung pada situasi dan keadaan. Alasannya bisa internal atau eksternal. Ini membantu manajemen untuk berhasil mencapai tujuan perusahaan. Ini juga dapat mendorong produktivitas karyawan dan organisasi diantaranya seperti insentif moneter dan non moneter, peluang pertumbuhan, latihan dan keterlibatan karyawan (Handoko, T. Hani, 2008).

## 1. Insentif Moneter dan Non Moneter

Usman, A. (2010) Dalam penelitian mereka menemukan bahwa kenaikan gaji berkala, tunjangan, bonus, tunjangan dalam periode waktu yang berbeda membuat karyawan termotivasi. Gungor, P (2011) Efektivitas kinerja karyawan juga ditentukan oleh sistem penghargaan. Kinerja dan motivasi karyawan dipengaruhi baik secara finansial maupun non-

finansial. Kirstein (2010), Dalam studinya ia mengeksplorasi bahwa motivasi adalah dorongan batin yang dihasilkan oleh kebutuhan yang tidak terpenuhi, yang mendorong perilaku individu menuju pencapaian kebutuhan itu. Nilai dari karyawan yang termotivasi sangat penting di semua tingkat staf yang bekerja dalam organisasi jika kita melihat dari sudut ini. Boxall dkk. (2007) Dalam studi mereka mereka menemukan bahwa faktor-faktor ini terkait dengan motivasi anggota staf dalam organisasi seperti jaminan kerja untuk staf, kompensasi yang lebih baik, pelatihan ekstensif dan berbagi informasi. Odembo (2013) Rewards sangat penting untuk kepuasan kerja karena membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan dasar dan untuk pertumbuhan lebih lanjut. Kuria (2013) Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa penghargaan seperti pengakuan karyawan merupakan faktor motivasi atau prediktor terpenting dalam kerjanya. Penulis juga memeriksa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja mereka di organisasi mereka. Asim (2013) menemukan bahwa kontribusi karyawan terhadap organisasi meningkat seiring dengan peningkatan kinerja. Kinerja mempengaruhi lebih lanjut motivasi karyawan karena peningkatan penghargaan dan promosi. Anulika (2018) menjelaskan bahwa motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik merupakan kekuatan penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## 2. Peluang pertumbuhan

Bonetta, L. (2002) dalam studinya mereka menemukan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan dicapai melalui motivasi dan juga mempelajari bahwa karyawan dengan pendidikan dan pendapatan rendah memiliki kepuasan kerja yang rendah. Mereka menemukan bahwa peluang pertumbuhan memotivasi karyawan, yang berakibat pada peningkatan kepuasan kerja mereka. Menemukan bahwa kepuasan kerja karyawan yang meningkat mengarah pada kinerja yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini juga dianalisis bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Latihan

Atmojo, M. (2012) mendeskripsikan dan menganalisis pelatihan sebagai salah satu faktor yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan aspek penting dalam menciptakan dampak positif dan ditemukan bahwa kepuasan kerja bersifat subjektif, dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pelatihan merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi karyawan. Membuktikan

bahwa kursus pelatihan kepada karyawan berdampak pada motivasi.

#### 4. Keterlibatan karyawan

Harmon et al., 2003 Keterlibatan karyawan serta partisipasi merupakan elemen penting untuk menentukan kepuasan kerja. Dalam penelitiannya menemukan bahwa manajer mendeteksi bahwa karyawan yang lebih terlibat dalam pekerjaannya lebih produktif dibandingkan dengan yang lain. Bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi akan bekerja lebih baik dan membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Setelah melalui literatur kami menemukan bahwa berbagai penelitian telah dilakukan sejauh ini tentang motivasi dan kinerja serta kepuasan kerja dan kinerja tetapi masih ada kesenjangan dan kurangnya penelitian yang ditemukan tentang dampak kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didasarkan pada aspek psikologis kepuasan kerja dan motivasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Model konseptual

Berdasarkan studi dari penulis yang berbeda, model konseptual berikut telah dikembangkan.

Gambar 1: Faktor Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan



Sumber : Handoko, T. Hani (2008)

#### Tujuan penelitian

1. Untuk memastikan tingkat kepuasan kerja serta memeriksa seberapa puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan mereka.
2. Untuk mempelajari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mempelajari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### Hipotesis penelitian ini

##### 1. Untuk Kepuasan Kerja

**H0:** Tidak ada pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

**H1:** Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 2. Untuk Motivasi

**H0:** Tidak ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

**H1:** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### 3. Hasil dan Temuan Penelitian

Dalam studi yang diusulkan, peneliti menggunakan data primer dan sekunder. Kuesioner terstruktur telah dibuat dan diedarkan ke karyawan sektor swasta yang berbeda untuk mengetahui kepuasan kerja mereka dan motivasi karyawan melalui cara ini mengumpulkan data primer. Alamat objek penelitian CV. Multi Dimensi Bandung di Jl. Pelajar Pejuang 45 No.50, Lkr. Sel., Kec. Lengkong, Kota Bandung, penelitian pada Desember 2020.

Hal-hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja yang dipertimbangkan dalam penelitian ini ada 5 pertanyaan yaitu upah atau gaji, promosi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan supervisor. Dan item untuk motivasi 5 pertanyaan seperti insentif moneter, insentif nonmoneter, penghargaan, pengakuan, keterlibatan atau keterlibatan kerja. Hal-hal yang ditanyakan dalam kepuasan kerja adalah, kondisi fisik dan lingkungan kerja, gaji atau gaji, keamanan kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan supervisor atau manajer, sifat pekerjaan dan kepuasan keseluruhan terkait pekerjaan mereka. 7 pertanyaan kinerja

karyawan yang berkaitan dengan motivasi dan faktor-faktornya adalah insentif moneter, insentif non-moneter, peluang promosi, pelatihan dan pengembangan, penghargaan dan pengakuan, keterlibatan karyawan atau keterlibatan kerja, motivasi untuk memberikan yang terbaik di tempat kerja.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini seluruhnya terdiri dari 17 pertanyaan. Empat pertanyaan pertama terdiri dari pengumpulan karakteristik demografi responden seperti jenis kelamin, usia, sektor kerja dan pengalaman kerja. Jumlah aktual tanggapan yang digunakan dalam penelitian setelah penyaringan adalah 60 responden. Data yang terkumpul dianalisis melalui regresi berganda.

Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Lingkungan kerja, gaji, hubungan dengan Senior, sifat pekerjaan untuk kepuasan kerja dan insentif moneter, insentif non-moneter, kesempatan promosi, pelatihan, keterlibatan karyawan untuk motivasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang disimpulkan oleh kepuasan kerja dan motivasi dari masing-masing kasus seperti yang disebutkan di atas dalam literatur dan didukung oleh data sekunder kepuasan kerja dan motivasi berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner dianalisis melalui regresi.

**Tabel 1. Menampilkan hasil regresi kepuasan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan data primer yang dikumpulkan.**

Tabel 1. Hasil A.

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,809 <sup>a</sup>	,510	,522	2,811

a. Predictors: (Constant), Kinerja Y, Kepuasan

Sumber : data diolah.

Tabel 1. Hasil B.

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	<b>144,969</b>	<b>2</b>	<b>68,994</b>	<b>19,001</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	<i>Residual</i>	<b>354,292</b>	<b>98</b>	<b>3,667</b>		
	<i>Total</i>	<b>423,960</b>	<b>100</b>			

a. Dependent Variable: Kinerja Y  
b. Predictors: (Constant), Kinerja X2, Kepuasan X1

Sumber : data diolah.

Pada Tabel 1. Hasil A, nilai Sig. untuk semua variabel dependen adalah determinan yaitu Lingkungan kerja, gaji atau gaji, hubungan dengan supervisor, sifat pekerjaan. kurang dari 0,05, sehingga hipotesis nol tidak diterima dan Hipotesis alternatif (H1) yang menyimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan tampaknya sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kemudian kinerja.

Koefisien korelasi Tabel 1. Hasil B. *R Square* 0,809 menjelaskan hubungan yang baik antar variabel. *Adjusted R square* menggambarkan variasi persentase variabel independen yang dijelaskan oleh semua variabel dependen secara bersama-sama. Di sini 0,522 yang berarti 52,2% variasi dijelaskan oleh variabel.

**Tabel 2. Menampilkan hasil regresi motivasi dan kinerja karyawan berdasarkan data primer yang dikumpulkan.**

Tabel 2. Hasil A.  
**Model Summary**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,701 <sup>a</sup>	,520	,503	2,499

a. Predictors: (Constant), Kinerja Y, Motivasi X2

Sumber : data diolah.

Tabel 2. Hasil B.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	155,243	2	60,904	18,051	,000 <sup>b</sup>
Residual	323,392	98	3,007		
Total	414,950	100			

a. Dependent Variable: Kinerja Y

b. Predictors: (Constant), Kinerja Y, Motivasi X2

Sumber : data diolah.

Pada Tabel 2. Hasil A, nilai Sig. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sig.. untuk semua variabel independen yaitu insentif moneter, insentif non moneter, peluang promosi, pelatihan dan keterlibatan karyawan terhadap keterlibatan kurang dari 0,05. Jadi kami menerima H1 yang mengatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dan motivasi. Karenanya hipotesis nol tidak dapat diterima.

Peluang promosi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari seorang karyawan dan memotivasi karyawan untuk memberikan hasil terbaik. Koefisien korelasi Tabel 2. Hasil B. *R Square* adalah 0,520 sedangkan variasi *Adjusted R square* 0,503 dengan persentase 50,3 % yang menunjukkan lebih sedikit variasi antara variabel motivasi dibandingkan dengan kepuasan kerja. Dapat diputuskan bahwa karyawan termotivasi oleh faktor penentu ini dan itu mempengaruhi kinerja mereka.

**Pembahasan Penelitian**

Di antara semua item sifat pekerjaan dan kepuasan kerja ditemukan variabel yang lebih berpengaruh yang memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan sedangkan di antara faktor-faktor motivasi peluang promosi yang ditawarkan kepada karyawan ternyata paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil juga menunjukkan bahwa peluang promosi dan insentif non-moneter lebih berdampak daripada insentif moneter.

Beberapa variabel berkorelasi satu sama lain sedemikian rupa sehingga mereka bersatu dan mempengaruhi dampak individu itu sendiri dan juga pada variabel dependen. Hal yang sama terjadi dengan variabel seperti hubungan dengan rekan kerja dan keamanan kerja di bawah kepuasan kerja, pelatihan dan penghargaan di bawah motivasi. Juga diamati bahwa lebih dari separuh responden merasa puas dan termotivasi terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa faktor-faktor tersebut memang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan serta motivasi karyawan yang selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan.

**4. Kesimpulan**

Perusahaan dan organisasi harus mempertimbangkan semua faktor seperti Lingkungan Kerja, Upah atau Gaji, Hubungan dengan supervisor / manajer, Sifat pekerjaan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja juga ditemukan dalam penelitian ini. Juga untuk mempromosikan motivasi, insentif moneter karyawan, insentif non-moneter, pelatihan, peluang promosi, keterlibatan atau keterlibatan karyawan harus dijaga untuk pada akhirnya meningkatkan kinerja, sehingga produktivitas bagi perusahaan. Peneliti dapat mempelajari berbagai faktor lain yang dapat berkontribusi pada niat penggunaan. Penelitian dapat dilakukan di organisasi atau perusahaan tertentu, hanya perusahaan pemerintah atau hanya perusahaan swasta.

Pengambilan keputusan manajerial dan kelancaran fungsi organisasi dapat dicapai dengan hasil ini serta studi di masa depan. Studi terkait dampak faktor individu atau variabel dapat dilakukan untuk mendapatkan hasil yang tepat. Tujuan utamanya adalah untuk memahami karyawan Anda, membangun tim, menjelaskan motif, dan bekerja dengan antusias untuk memenuhi apa pun yang membuat Anda terdorong ke sana karena ada tujuan di balik setiap upaya ekstra.

**Daftar Pustaka**

Al Salman, W., & Hassan, Z. (2016). Dampak Kerja Tim yang Efektif terhadap Kinerja Karyawan. *Internasional Jurnal dari Akuntansi dan Bisnis Pengelolaan*, 4 (1), 76–85.  
Atmojo, M. (2012). 82-331-1-PB.pdf. 5(2)

- Asim, M. (2013). Dampak Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Pengaruh Pelatihan: Khusus untuk Bidang Pendidikan. *Jurnal Internasional Publikasi Ilmiah dan Penelitian*, 3 (9), 1–9.
- Bakotić, D. (2016). *Relationship between job satisfaction and organisational performance. Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 29(1), 118–130. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2016.1163946>
- Bonetta, L. (2002). *Keeping time with Drosophila. Two recent reports outline the application of microarrays to fly circadian rhythm research. Scientist*, 16(3), 35–37
- Crossman, A., & Abou-Zaki, B. (2003). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan Lebanon staf perbankan. *Jurnal Psikologi Manajerial*, 18 (4), 368-376.
- Denmark, RQ, & Usman, A. (2010). Dampak Penghargaan dan Pengakuan terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi: Studi Empiris dari Pakistan. *Jurnal Internasional Bisnis dan Manajemen*, 5 (2), 159–167
- Fachrunnisa, O., & Adhiatma, A. (2014). Peran spiritualitas tempat kerja dan keterikatan karyawan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja. *Jurnal Internasional Inovasi Organisasi*.
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan VI*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hidayah, T., & Tobing, DSK (2018). Pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah dan Teknologi*, 7 (7), 122–127.
- Harmon, J., Scotti, DJ, Behson, S., Farias, G., Petzel, R., Neuman, JH, & Keashly, L. (2003). Pengaruh sistem kerja keterlibatan tinggi pada kepuasan karyawan dan biaya layanan dalam perawatan kesehatan veteran. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 48 (6), hlm.393-405.
- Inuwa, M. (2016). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Suatu Pendekatan Empiris. *Itu Millennium University Journal*, 1 (1).
- Kuranchie-Mensah, E. B., & Amponsah-Tawiah, K. (2016). *Employee motivation and work performance: A comparative study of mining companies in Ghana. Journal of Industrial Engineering and Management*, 9(2), 255–309. <https://doi.org/10.3926/jiem.1530>
- Investigation, A. N., The, I., Of, I., On, M., Performance, E., & Kuria, J. N. (2013). *AN INVESTIGATION INTO THE IMPACT OF MOTIVATION ON JACINTA NJERI KURIA A Project report Submitted in Partial Fulfilment of the Requirement for the Award of Master of Business Administration Degree ( MBA –HRM ) of Kenyatta University. July*
- Manullang, M. (2001). *Management Personalial*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muthuveloo, R., Visvanathan, P., dan Ai Ping, T. (2018). The Impact of Leadership Styles and Organizational Culture on Job Satisfaction of Employees in Malaysian Manufacturing Industry. *Global Business and Management Research: An International Journal*. Vol. 10, No 1.
- Ndulue, T. I., & Ekechukwu, H. C. (2016). *Impact of Job Satisfaction On Employess Performance: A Study Of Nigerian Breweries PLC Kaduna State Branch, Nigeria. Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(11), 13-23.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, NK, & Kuswanto, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perkapalan XYZ. *Jurnal Pendidikan dan Praktek*, 8 (8), 72-79.
- Odembo, SA (2013). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Dalam Telekomunikasi industri di Kenya: Kasus Airtel Kenya Limited. *Jurnal Kepuasan Karyawan*, 13 (7), 42–57.
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). *Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. Journal of Management and*

- Strategy*,9(1),53.  
<https://doi.org/10.5430/jms.v9n1p53>
- Olusegun, O. S. (2012). *Influence of motivation on turnover of library personnel in some public Universities in South West Nigeria. Library Philosophy and Practice*, 2012(APR)
- Okeke, C.P. (2010). *The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance in Government Owned Enterprises By. Nigeria: Universitas Nigeria*
- Omollo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial bank in Kenya: A Case Study of Kenya commercial Bank in Migori County. *International journal of human resources studies*, 5, 87-103.
- Pfeffer, Jeffrey. 1998. *Persamaan Manusia: Membangun Keuntungan dengan Menempatkan Orang Pertama. Boston: Harvard Business School Press.*
- Poon, J. M. L. (2004). *Effects of performance appraisal politics on job satisfaction and turnover intention. Personnel Review*, 33(3), 322–334.  
<https://doi.org/10.1108/00483480410528850>
- Pushpakumari, M.D. (2008). “*The Impact of Job Satisfaction on Job Performance : An Empirical Analysis*”. *Journal City Forum*, pp. 89-105.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, SS, Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Dampak Karyawan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *European Journal of Business and Management(Online)*, 6 (23), 2222–2839.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Singh, S.K. dan Tiwari, Vivek, 2011, “*Relationship Between Motivation And Job Satisfaction Of The White Collar Employees: A Case Study*”, *Journal of Management Insight*, Vol. VII (2), pp. 31-39. Tjiptono, Fandy. 2000. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Tjokorda Gede Indra Dharmawangsa Pemayun, Ida Bagus Sudiksa, 2014, Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Nilai Pelanggan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Veranda Café, *Jurnal Manajemen Unu: Vol 3 No 12*.
- Yuni Puspita Ningrum, M. Maskan, 2018, Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Nilai Pelanggan terhadap Kepuasan Konsumen Go-Jek, *Jurnal Aplikasi Bisnis Politeknik Negri Malang: Vol 4, No 2*.