

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten Pali

Ninin Non Ayu Salmah
Fakultas Ekonomi UPGRI Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI. PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI diambil sebagai populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan sensus sampling. Alat untuk analisis data beberapa regresi linear, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan F-test dan t-test. Penelitian ini menghasilkan persamaan regresi $Y = 1.013 + 0,220X_1 + 0,168X_2$. Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan kontribusi 10,6%. Hasil F-test di exceptance dari hipotesis nol dan penolakan hipotesis alternatif yang berarti motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan *insignificantly*. Hasil uji-t di exceptance dari hipotesis nol dan penolakan hipotesis alternatif yang berarti motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan tidak signifikan dari PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI.

Kata Kunci: motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

*The research aim to study the influence of motivation and job satisfaction to the employee performances at PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI. PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI is taken as the population. The technique sampling used sensus sampling. The tools for data analysis are multiple linear regrestion, determination coefficient and hypothesis examination with F-test and t-test. This research results the equation of regression $Y=1,013+0,220X_1+0,168X_2$. The motivation and job satisfaction towards the employee performance contributes 10,6%. F-test results in exceptance of null hypothesis and rejection of alternative hypothesis meaning the motivation and job satisfaction simultaneously influence towards the employee performance *insignificantly*. T-test results in exceptance of null hypothesis and rejection of alternative hypothesis meaning the motivation and job satisfaction partially influence towards the employee performance *insignificantly* of PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI.*

Keywords: motivation, job satisfaction, employee performance

PENDAHULUAN

Daya saing dan keunggulan perusahaan tergantung pada pencapaian tujuan perusahaan melalui pengelolaan sumber

daya yang efektif. Salah satu sumber daya yang berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan karyawan yang bersedia memberikan kontribusi melalui

gagasan-gagasan pemikiran, berusaha meningkatkan produktivitas kerja serta selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian kinerja karyawan selalu meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diperoleh apabila manajemen perusahaan dapat memahami dan menerapkan konsep manajemen sumber daya manusia yang efektif. Konsep tersebut diantaranya dapat diterapkan melalui konsep motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2012:389). Pendapat ini diperkuat dengan penelitian Larasati dan Gilang (2014) yang menghasilkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dan benar. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik akan menentukan tingkat kinerja yang diperolehnya dan pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan benar akan menentukan efektifitas kinerja yang dicapainya. Motivasi dapat berada dalam diri seseorang manusia diantaranya melalui pemenuhan faktor kebutuhan fisik atau aktualisasi diri. Seseorang yang memiliki motivasi akan berupaya memperoleh apa yang diinginkannya.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dengan kriteria motivasi tersebut membawa karyawan pada arah yang sesuai dengan arah perusahaan, dengan demikian tidak terjadi benturan kepentingan antara karyawan dan perusahaan. Hal ini merupakan tantangan bagi manajer sumber daya manusia untuk mengelola motivasi karyawannya secara efektif.

Kepuasan kerja memiliki hubungan yang timbal balik dengan kinerja karyawan (Gibson dalam Wibowo, 2012:110). Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga karyawan yang memiliki

kepuasan kerja akan bekerja lebih baik dan efektif. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kinerja baik dan efektif akan mendapatkan kepuasan kerja. Penelitian Hakim (2012) menghasilkan kepuasan kerja dapat digunakan sebagai indikator peningkatan kinerja individu karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan ukuran perbedaan antara harapan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dengan apa yang diterimanya. Karyawan akan memperoleh kepuasan kerja apabila apa yang diterimanya dari perusahaan sama atau lebih tinggi dari harapan yang dimilikinya terhadap perusahaan, apabila yang terjadi sebaliknya maka akan terjadi ketidakpuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja terjadi karena faktor individual seseorang sehingga kepuasan kerja terjadi berdasarkan berbagai faktor, diantaranya pemenuhan kebutuhan dan keadilan yang diterima karyawan dari perusahaan. Ketidakpuasan karyawan tidak diinginkan oleh manajemen perusahaan karena dapat menimbulkan hal-hal yang tidak baik bagi perusahaan diantaranya turunnya kinerja karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan.

PT. Suryabumi Agrolanggeng yang berlokasi di Kabupaten PALI merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Dewasa ini, perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit cukup rentan terhadap beberapa isu termasuk isu lingkungan dan perburuhan. PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI mempunyai komitmen untuk mencapai keberhasilan menyeluruh, termasuk dalam bidang pengelolaan sumber daya manusianya sehingga karyawan menjadi aset perusahaan yang bersedia memberikan kontribusi untuk menjaga perusahaan dari dampak negatif perkembangan isu-isu tersebut dan mampu mengelola isu-isu tersebut menjadi faktor positif. Karyawan yang bersedia berpikir positif dan bekerja dengan bersemangat sehingga tercapai kinerja

karyawan yang efektif dapat diperoleh melalui adanya motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Perumusan masalah penelitian ini adalah apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI baik secara simultan maupun parsial?

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi merupakan daya pendorong dari dalam diri karyawan sehingga dengan adanya motivasi maka akan diperoleh kinerja karyawan yang efektif dan selanjutnya akan menjadi penentu kinerja perusahaan. Motivasi didefinisikan Robbins dalam Suwatno dan Priansa (2011:171) sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual lainnya. Manullang (2011:194) juga mendefinisikan motivasi sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh manajer untuk memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan.

Manajer yang efektif perlu mengamati motivasi karyawannya. Handoko (2009:251) menjelaskan kemampuan manajer memegang peranan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektifitas manajer. Mangkunegara (2009:76-77) mengemukakan teknik memotivasi kerja karyawan melalui teknik pemenuhan kebutuhan karyawan dan teknik komunikasi persuasif.

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2012:391) menjelaskan motivasi dapat diperoleh melalui kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan harapan dan penetapan tujuan. Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2009:63-73) mengemukakan dorongan kebutuhan meliputi kebutuhan untuk berprestasi, memperluas pergaulan dan menguasai sesuatu.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menyebabkan perilaku individu dalam bekerja. Robbins (2008:99) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja juga didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki dalam Wibowo (2012:504-505) menyebutkan penyebab kepuasan kerja adalah pemenuhan kebutuhan, perbedaan harapan dan apa yang diperoleh individu dalam bekerja, persepsi individu terhadap pencapaian nilai pekerjaan, keadilan yang dirasakan individu serta sifat pribadi dan komponen genetik.

Tanggapan yang akan dilakukan individu akibat ketidakpuasan kerja yaitu keluar dari organisasi, menyampaikan aspirasi melalui usaha aktif dan konstruktif, kesetiaan pada organisasi menunggu membaiknya kondisi dan pangabaian dengan membiarkan kondisi menjadi lebih buruk (Robbins, 2008:112). Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2012:517-518) memberikan pedoman meningkatkan kepuasan kerja yaitu membuat pekerjaan lebih menyenangkan, sistem pengupahan yang jujur, mempertemukan orang dengan pekerjaan yang cocok serta menghindari kebosanan dan pekerjaan berulang-ulang.

Kinerja Karyawan

Pencapaian hasil individu dalam bekerja atau kinerja yang diukur berdasarkan efektifitasnya. Moehariono (2009:60) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau

kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2009:15) mendefinisikan kinerja individu sebagai hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

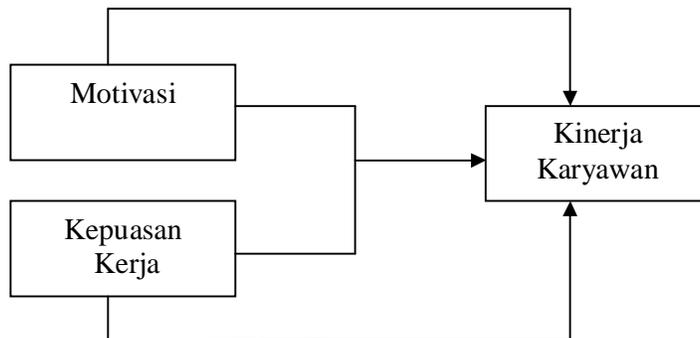
Aspek standar pekerjaan dinyatakan dalam aspek kuantitatif dan kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan, jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja sedangkan aspek kualitatif meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan

dalam bekerja, kemampuan mengalisis data atau menggunakan mesin dan peralatan dan kemampuan mengevaluasi (Mangkunegara, 2009:16-17).

Kinerja dipengaruhi beberapa faktor. Amstrong dan Baron (Wibowo, 2012:100) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan individu, kualitas dukungan manajer, kualitas dukungan rekan kerja, sistem kerja dan tingginya tekanan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran untuk menguji pengaruh variabel independen motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan ditampilkan pada gambar berikut ini.



Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah secara simultan dan parsial, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolangeng Kabupaten PALI.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode verifikatif. Metode verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan metode statistik sehingga dapat ditarik kesimpulan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Variabel motivasi dan kepuasan kerja merupakan variabel independen sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel

dependen. Variabel motivasi didefinisikan sebagai kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia (Handoko, 2009:251). Variabel motivasi dijabarkan dalam bentuk indikator yaitu lingkungan kerja, gaji yang adil, insentif, rasa aman, penghargaan dan perlakuan yang adil (Rivai, 2009:235). Variabel kepuasan kerja didefinisikan sebagai pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Vecchio dalam Wibowo, 2012:501). Variabel kepuasan kerja dijabarkan dalam bentuk indikator yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan antara apa yang diharapkan dan diperoleh individu, pencapaian nilai kerja individual, keadilan di tempat kerja dan komponen genetik

individu (Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, 2012:504).

Variabel kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:9). Variabel kinerja karyawan dijabarkan dalam bentuk indikator yaitu mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja (Umar dalam Mangkunegara, 2009:18).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI yang berjumlah 48 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus sampling. Sensus sampling digunakan apabila seluruh anggota populasi menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari obyek penelitian yaitu PT. Suryabumi Agrolanggeng Kabupaten PALI. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Kuisioner adalah merupakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab atau ditanggapi. Tanggapan responden yang bersifat kualitatif dalam penelitian ini diolah agar bersifat kuantitatif dengan teknik pengukuran instrumen yaitu Skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau fenomena sosial.

Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Penyusunan butir-butir kuisioner bertitik tolak dari indikator variabel tersebut. Setiap tanggapan terhadap butir-butir kuisioner diberikan skor dengan 5 pilihan tanggapan yaitu SS (Sangat Setuju) dengan skor 5, S (Setuju) dengan skor 4, N (Netral) dengan skor 3, TS (Tidak Setuju) dengan skor 2 dan STS (Sangat Tidak Setuju) dengan skor 1.

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data disyaratkan dapat dipercaya dan dapat diandalkan sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan sesungguhnya. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuisioner. Sebelum data penelitian diolah lebih lanjut dilakukan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan sedangkan reliabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (Sekaran dalam Sarjono dan Julianita, 2011:35-40). Penyelesaian pengujian instrumen penelitian adalah dengan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)*. Validitas instrumen dapat diuji dengan memperhatikan tabel *Item-Total Statistic* pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* dari output SPSS. Batasan butir instrumen dinyatakan valid adalah apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r tabel. r tabel dicari pada *degree of freedom* yaitu $n-2$ atau jumlah sampel dikurangi 2 dan α sebesar 5%. Reliabilitas instrumen diuji dengan memperhatikan *Reability Statistics* sebagai output SPSS pada kolom *Cronbach's Alpha* (Sarjono dan Julianita, 2011:45). Batasan butir-butir kuisioner dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik inferensial meliputi regresi linear berganda dan pengujian hipotesis. Penyelesaian pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software SPSS (Statistical Program and Service Solution)*.

Model regresi linear disebut sebagai model yang baik jika memenuhi asumsi klasik (Sarjono dan Julianita, 2011:53). Uji normalitas, multikolinearitas dan

heterokedastisitas digunakan dalam penelitian ini sebagai bagian dari uji asumsi klasik.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi data berdistribusi normal atau tidak (Gozali dalam Sujarweni, 2015:225). Normal tidaknya suatu data ditentukan dengan melihat nilai Sig. pada Kolmogorov-Smirnov dalam tabel *Tests of Normality*. Data berdistribusi normal apabila angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih dari 0,05 sedangkan apabila nilai signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov lebih kecil dari 0,05 berarti data tidak berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan di antara variabel independen memiliki gejala multikolinearitas atau tidak. Multikolinear berarti ada hubungan yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel independen (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:226-227). Adanya gejala multikolinearitas di antara variabel bebas adalah apabila *value inflation factor* (VIF) lebih besar dari 10 sedangkan apabila VIF lebih kecil dari 10 berarti tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Heterokedastisitas adalah suatu keadaan di mana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas (Ghozali dalam Sujarweni, 2015:226-227). Pengujian heterokedastisitas dengan Uji Spearman's rho yaitu mengkorelasikan *unstandardized residual* dengan masing-masing variabel independen (Priyatno, 2010:85). Masalah heterokedastisitas terjadi dalam model regresi apabila nilai signifikansi korelasi lebih kecil dari 0,05 sedangkan apabila nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0,05 berarti tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Priyatno (2010:61) menjelaskan regresi linear berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila

nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$. Y adalah variabel dependen sebagai nilai yang diprediksikan. a adalah konstanta, apabila b_1 dan b_2 sebesar 0 satuan maka Y sebesar b satuan. b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel independen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi sebagai variabel X_1 dan kepuasan kerja sebagai variabel X_2 sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan sebagai variabel Y.

Priyatno (2010:61) menjelaskan analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari *R Square* (R^2).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diuji secara simultan dan parsial. Uji hipotesis secara simultan atau uji F bertujuan untuk menguji hipotesis alternatif yang menyatakan secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji simultan dilakukan dengan langkah 1) menentukan formulasi hipotesis nol yaitu secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng serta menentukan formulasi hipotesis alternatif yaitu secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng 2)menentukan *level of significant* (α) yaitu sebesar 5% 3)menentukan kriteria pengujian yaitu jika nilai probabilitas Sig. lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas (Sig>0,05) maka hipotesis nol diterima dan jika nilai probabilitas Sig. lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas (Sig<0,05) maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima 4)menarik kesimpulan untuk

menerima atau menolak hipotesis nol dengan membandingkan antara nilai probabilitas Sig. dengan α .

Uji hipotesis secara parsial atau uji t bertujuan untuk menguji hipotesis yang menyatakan secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji parsial dilakukan dengan langkah 1) menentukan formulasi hipotesis nol yaitu secara parsial motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng serta menentukan formulasi hipotesis alternatif yaitu secara parsial motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng 2)menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% 3)menentukan kriteria pengujian yaitu jika nilai probabilitas Sig. lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas ($\text{Sig}>0,025$) maka hipotesis nol diterima dan jika nilai probabilitas Sig. lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas ($\text{Sig}<0,025$) maka hipotesis nol ditolak dan

hipotesis alternatif diterima 4)menarik kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis nol dengan membandingkan antara nilai probabilitas Sig. dengan α .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas sebagai pengujian instrumen penelitian dilakukan terhadap butir-butir instrumen masing-masing variabel penelitian baik variabel dependen kinerja karyawan maupun variabel independen motivasi dan kepuasan kerja. Penarikan kesimpulan uji validitas dengan memperhatikan nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau r hitung yang dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel dicari dengan menentukan *level of significant* (α) pada α sebesar 0,05 dan jumlah data sebanyak 48 atau $n-2=48-2= 46$, dengan demikian diperoleh nilai r tabel sebesar 0,240. Hasil uji validitas variabel-variabel penelitian direkapitulasi pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Butir Kuisiонер	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>		
	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
1	0,285	0,402	0,357
2	0,583	0,281	0,508
3	0,364	0,277	0,575
4	0,371	0,410	0,582
5	0,352	0,552	0,390
6	0,522	0,264	0,384
7	0,600	0,396	0,503
8	0,440	0,434	0,551
9	0,560	0,303	0,525
10	0,560	0,294	0,385

Uji validitas terhadap butir-butir kuisiонер variabel penelitian motivasi menghasilkan nilai t hitung berkisar antara 0,285 sampai dengan 0,583, t hitung variabel kepuasan kerja berkisar antara 0,264 sampai dengan 0,552 dan t hitung variabel kinerja karyawan berkisar antara 0,357 sampai dengan 0,582. Uji validitas terhadap butir-butir kuisiонер masing-

masing variabel penelitian menghasilkan nilai t hitung lebih besar dari r tabel, dengan demikian butir-butir kuisiонер adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

Uji reliabilitas sebagai pengujian instrumen penelitian dilakukan terhadap butir-butir instrumen masing-masing variabel penelitian. Penarikan kesimpulan

uji realibilitas dihitung dengan memperhatikan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yang dibandingkan dengan angka 0,60 sebagai batasan butir-butir kuisisioner

dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas variabel-variabel penelitian direkapitulasi pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Motivasi	0,795
Kepuasan Kerja	0,671
Kinerja Karyawan	0,796

Uji reabilitas terhadap butir-butir kuisisioner variabel penelitian motivasi menghasilkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,795, variabel kepuasan kerja sebesar 0,671 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,796. Uji reliabilitas terhadap butir-butir kuisisioner masing-masing variabel penelitian memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, dengan demikian butir-butir kuisisioner adalah

reliabel sehingga dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang meliputi meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Hasil uji normalitas variabel-variabel penelitian ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Sig.
Motivasi	0,200
Kepuasan Kerja	0,100
Kinerja Karyawan	0,200

Hasil uji normalitas dengan memperhatikan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov masing-masing variabel penelitian menghasilkan nilai signifikansi untuk variabel motivasi adalah 0,200, variabel kepuasan kerja sebesar 0,100 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,200. Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov variabel-variabel

penelitian menghasilkan nilai yang lebih besar dari 0,05, dengan demikian data masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji asumsi klasik berikutnya adalah uji multikolinearitas. Tabel berikut ini menampilkan hasil uji multikolinearitas variabel-variabel penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	VIF
Motivasi	1,010
Kepuasan Kerja	1,010

Hasil uji multikolinearitas dengan memperhatikan VIF variabel independen variabel penelitian motivasi menghasilkan nilai sebesar 1,010 dan variabel kepuasan

kerja sebesar 1,010. VIF variabel-variabel penelitian menghasilkan nilai yang kurang dari 10, dengan demikian tidak terjadi gejala

multikolinearitas di antara variabel independen motivasi dan kepuasan kerja.

Tabel berikut ini menampilkan hasil uji heterokedastisitas variabel-variabel penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Motivasi	Kepuasan Kerja
<i>Unstandardized Residual</i>	0,840	0,666
Sig.		

Hasil uji heterokedastisitas dengan memperhatikan nilai korelasi antara variabel motivasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,840 serta korelasi antara variabel kepuasan kerja dan *unstandardized residual* sebesar 0,666. Nilai korelasi masing-masing variabel penelitian dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai yang lebih dari 0,05, dengan demikian tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Pengujian asumsi klasik menghasilkan data berdistribusi normal, tidak adanya gejala multikolinearitas di

antara variabel independen dan tidak terjadi ketidaksamaan varian pada model regresi. Penelitian ini dapat menggunakan model regresi sebagai alat analisis karena telah terpenuhinya prasyarat pada uji asumsi klasik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel independen motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) diukur dengan persamaan regresi linear berganda. Hasil pengolahan data model regresi ditampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel 6. Model Regresi

Model	Koefisien Regresi
Konstanta a	1,013
Koefisien b_1	0,220
Koefisien b_2	0,168

Persamaan regresi linier berganda yaitu $Y=1,013+0,220X_1+0,168X_2$. Konstanta a berarti apabila variabel independen bernilai 0 satuan maka variabel dependen bernilai a satuan. Konstanta a bernilai 1,013 satuan menunjukkan apabila karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng tidak memiliki motivasi dalam bekerja dan tidak mendapatkan kepuasan dari baik dari sisi pekerjaan, atasan, rekan kerja maupun lingkungan kerja maka pencapaian kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng sebesar 1.013 satuan. Hal ini disebabkan tidak hanya variabel independen motivasi dan kepuasan kerja saja yang membentuk variabel dependen kinerja karyawan tetapi terdapat beberapa variabel independen lainnya yang juga membentuk variabel kinerja karyawan.

Koefisien regresi b_1 berarti apabila variabel independen berubah 1 satuan maka variabel dependen berubah sebesar b satuan. Koefisien regresi b_1 sebesar 0,220 satuan menunjukkan setiap perubahan pada variabel motivasi akan mengubah besarnya pencapaian nilai variabel kinerja karyawan secara searah sebesar b satuan yaitu 0,220 satuan atau apabila motivasi karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng meningkat sebesar 0,220 satuan dan sebaliknya.

Koefisien regresi b_2 berarti apabila variabel independen berubah 1 satuan maka variabel dependen berubah sebesar b satuan. Koefisien regresi b_2 sebesar 0,168 satuan menunjukkan setiap perubahan pada

variabel kepuasan kerja akan mengubah besarnya pencapaian nilai variabel kinerja karyawan secara searah sebesar b satuan yaitu 0,168 satuan atau apabila kepuasan kerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng meningkat sebesar 0,168 satuan dan sebaliknya.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R ²
Koefisien Determinasi	0,106

Koefisien determinasi sebesar 0,106 atau 10,6% menunjukkan besarnya kontribusi variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 10,6% sedangkan 89,4% merupakan kontribusi variabel independen lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian. Variabel independen lainnya yaitu faktor kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi, faktor psikologis di antaranya persepsi, perilaku, kepribadian dan pembelajaran, faktor organisasi di antaranya sumber daya, penghargaan dan disain

Tabel 8. Uji F

Model	Sig. F
Regresi	0,081

Uji F menunjukkan nilai probabilitas Sig. sebesar 0,081 atau lebih besar dari probabilitas dengan α sebesar 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan yaitu menerima hipotesis nol. Penerimaan hipotesis nol berarti bahwa secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Tabel 9. Uji t

Model	Sig. t
Motivasi	0,107
Kepuasan Kerja	0,156

Uji t dengan variabel independen motivasi menunjukkan nilai probabilitas Sig. sebesar 0,107 atau lebih besar dari $\alpha/2$

Analisis Determinasi

Kontribusi variabel independen motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan koefisien determinasi. Hasil pengolahan data ditampilkan pada tabel berikut ini.

pekerjaan (Simamora dalam Mangkunegara, 2009:14).

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan sebagai salah satu pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F ditampilkan pada tabel berikut ini.

Uji Parsial (Uji t)

Selain uji simultan, uji parsial juga dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu secara parsial, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan uji t ditampilkan pada tabel berikut ini.

sebesar 0,025 sehingga dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis nol. Penerimaan hipotesis nol berarti bahwa

secara parsial, motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Uji t dengan variabel independen kepuasan kerja menunjukkan nilai probabilitas Sig. sebesar 0,156 atau lebih kecil dari $\alpha/2$ sebesar 0,025 sehingga dapat ditarik kesimpulan menerima hipotesis nol. Penerimaan hipotesis nol berarti bahwa secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Penerimaan hipotesis nol pada uji parsial baik dengan variabel independen motivasi maupun kepuasan kerja konsisten dengan penerimaan hipotesis nol pada uji simultan. Hasil pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t menunjukkan baik secara simultan maupun parsial motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Rahayu (2014) yang menghasilkan terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun secara parsial. Hal ini dapat dipahami karena dalam penelitian ini variabel motivasi dan kepuasan kerja bukan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang diperlihatkan pada analisis determinasi dengan rendahnya kontribusi variabel independen motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng yaitu sebesar 10,6%.

Penerimaan hipotesis nol juga konsisten dengan rendahnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang terlihat pada persamaan regresi linear berganda dimana perubahan variabel dependen kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng sebesar 0,220 tidak melebihi perubahan variabel independen motivasi sebesar 1 satuan, demikian juga perubahan variabel dependen kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng sebesar 0,168 tidak melebihi

perubahan variabel independen kepuasan kerja sebesar 1 satuan,

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Suwardi dan Utomo (2011) yang menyatakan pegawai yang memiliki motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan cenderung mempunyai kinerja yang tinggi terhadap organisasi, untuk mencapai kinerja yang tinggi, maka motivasi dan kepuasan kerja harus ditingkatkan yang tercermin pada tanda positif koefisien regresi b_1 dan b_2 pada persamaan regresi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng, secara parsial baik motivasi maupun kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng. Saran yang dapat diajukan dari penelitian ini adalah 1) motivasi dapat ditingkatkan melalui pemenuhan kebutuhan karyawan dimulai dari pemenuhan kebutuhan fisiologis sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri 2)kepuasan kerja dapat diperoleh karyawan apabila pimpinan melakukan teknik persuasif kepada karyawan sehingga karyawan merasa pimpinan memahami dirinya 3)pimpinan hendaknya mempelajari faktor-faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi dan kepuasan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hakim, Lukman. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta*. Jurnal Ekonomi dan Industri. Nomor 1 Tahun Ke-XVII.

- Larasati, Sindi dan Alini Gilang. 2014. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Utara. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. Volume V Nomor 3 Desember 2014 Halaman 200-214.
- Rahayu, Lutviani. 2014. *Pengaruh Motivasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 5 Magelang*. *Economic Education Analyis Journal*. Volume 3 Nomor 3 Desember 2014 Halaman 544-551
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Manullang. 2011. *Manajemen Personalialia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Riduwan dan Engkos Ahmad Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Alfabeta. Bandung
- Rivai, Veitzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori dan Praktek*. Rajagrafindo Persada
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sarjono. Haryadi dan Winda Julianita. 2011, *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Salemba Empat. Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPPS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwardi dan J. Utomo. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Setda Kabupaten Pati). *Jurnal Analisis Manajemen* Volume 5 Nomor 1 Juli 2011 Halaman 75-86
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta