

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. LANSAR AGROTECH SUMEDANG

Tuti Anggraeni

Fakultas Teknik, Perencanaan, dan Arsitektur Universitas Winaya Mukti

tutianggraeni01@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and job satisfaction on the performance of CV employees. Argotech Lansar Sumedang. The method used is descriptive analysis and verification analysis. With independent variables consisting of motivation (X1) and Job Satisfaction (X2), and dependent variable employee performance (Y). The number of samples in this study were 32 respondents with the sampling technique using the medote census technique, while the analysis technique used correlation regression analysis using the SPSS for Windows program. And the results obtained are as follows: Work motivation variables partially have a positive influence on employee performance variables in CV. Lansar Agrotech Sumedang amounting to 0.549 or 54.9%, for the variable job satisfaction partially has a positive effect on employee performance variables CV. Lansar Agrotech Sumedang amounting to 0.461 or 46.1%. Work motivation variables and job satisfaction variables simultaneously have a positive influence on employee performance variables CV. Lansar Agrotech Sumedang is 0.570 or equal to 57.0%, while the remaining 43% (100% - 57.0% = 43%) is explained by other factors not discussed in this study. In this study partially the work motivation variable has a more dominant influence on employee performance variables when compared with the variable job satisfaction.

Keywords: *Motivation, Job Satisfaction, and Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lansar Argotech Sumedang. Metoda yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Dengan variable independent terdiri dari motivasi (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂), dan variable depenedent kinerja karyawan (Y). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang responden dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik medote sensus, adapun teknik analisa menggunakan Analisa regresi korelasi dengan menggunakan progam SPSS for Windows. Dan hasil yang didapat adalah sebagai berikut: Variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Lansar Agrotech Sumedang sebesar 0,549 atau sebesar 54,9% , untuk variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang sebesar 0,461 atau sebesar 46,1%. Variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang sebesar 0,570 atau sebesar 57,0%, sedangkan sisanya 43% (100% - 57,0% = 43%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel kinerja karyawan apabila dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja.

Kata Kunci : *Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja*

PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Dalam perkembangan ekonomi dan persaingan dunia usaha saat ini, dituntut kesiapan sebuah perusahaan untuk dapat berjalan sesuai dengan tujuan didirikannya organisasi perusahaan tersebut. Dengan banyaknya pelaku usaha dalam bidang usaha yang sama tentu akan meningkatkan persaingan perusahaan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Oleh karenanya, kesiapan perusahaan dalam memberikan pelayanan optimal kepada konsumen menjadi syarat utama dalam rangka menjaga kesinambungan organisasi perusahaan, selain tujuan perusahaan mendapatkan keuntungan. Untuk mencapai hal ini, tentu harus dilakukan peningkatan kemampuan dan kesiapan organisasi dalam menyempurnakan kualitas dan kinerjanya.

Keberadaan suatu organisasi tentu saja tidak akan lepas dari kegiatan manajemen didalamnya. Meskipun organisasi dan manajemen dalam sebuah perusahaan hanya merupakan alat dan wadah untuk mencapai tujuan, tetapi harus diatur dengan sebaik-baiknya, karena jika organisasi dan manajemen tersebut baik, maka tujuan optimal dapat dicapai, pemborosan dapat dihindarkan serta meminimalisir terjadinya kerugian kerugian yang tidak diinginkan. Kegiatan manajemen sebagai bagian dalam organisasi juga harus selalu melakukan perbaikan maupun pembaharuan sehingga organisasi bisa berjalan dengan lebih baik karena didukung oleh sistem dan manajemen yang baik pula.

Organisasi baik itu perusahaan swasta maupun pemerintahan tidak bisa lepas dari pengaruh lingkungan internal dan eksternal. Kedua lingkungan itu mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam lingkungan internal, salah satu yang paling berpengaruh terhadap organisasi perusahaan adalah karyawan atau pegawai perusahaan. Kinerja sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Suatu perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dan karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai mitra usaha dan bukan hanya sebagai buruh semata.

Ketidakpuasan diantara para karyawan akan menimbulkan hal-hal yang tidak

diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya karyawan melakukan aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri.

Mengingat kinerja perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan, agar bisa memberikan produk atau pelayanan yang optimal kepada konsumen. Demi meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan adanya suatu kondisi yang memungkinkan pegawai tersebut merasa puas dalam pekerjaannya sehingga mereka akan dapat bekerja dengan baik.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. (Handoko, 2000:192). Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dengan bagaimana para pekerja memandang pekerjaan mereka

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (1995:196) “ Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.”

Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan.

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, kinerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga dituntut untuk memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar karyawan motivasi karyawan selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu menjadi penting karena motivasi adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Robin dan Judge (2008:222), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen. Perusahaan - perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi - kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing-masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain-lain. Kepuasan kerja dan motivasi kerja juga akan diteliti apakah mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada CV. Lansar Agrotech Sumedang sebagian dari kondisi-kondisi dalam menjaga

motivasi karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh pihak manajemen perusahaan. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi. Misalnya tidak adanya jenjang karir jelas bagi karyawan.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk jangka waktu yang lama akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja setiap harinya, pasti akan mengakibatkan kejenuhan, yang pada akhirnya dapat menyebabkan karyawan tidak maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Karena ada jenjang karir yang jevas, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka. Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh manajemen perusahaan, akan dapat merugikan perusahaan. Oleh sebab itu pengelolaan karyawan semestinya dijadikan suatu hal yang strategis oleh semua perusahaan termasuk oleh CV. Lansar Agrotech.

b. Identifikasi Masalah

Dari uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan berdasarkan pengamatan serta pengalaman yang di alami, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang?
4. Diantara dua variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, variabel manakah yang lebih berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada CV. Lansar Agrotech Sumedang .

Penelitian menggunakan metoda deskriptif analisis yang dikemukakan oleh Sugiyono (2000:21) yang melihat hubungan antara dua

variable atau lebih yang menekankan pada studi untuk memperoleh informasi mengenai kejadian atau peristiwa yang terjadi saat penelitian dilakukan, yaitu memberikan gambaran, menerangkan pengaruh, menguji hipotesis, dan membuat gambaran mengenai gejala, fakta-fakta, sifat-sifat dan hubungan antar fenomena yang diselidiki

Agar penelitian jelas dan terarah maka penulis melakukan beberapa pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan di lingkungan CV. Lansar Agrotech Sumedang yang beralamat di Jl. Prabu Gajah Agung (ByPass) – Sumedang
2. Responden yang dijadikan sampel penelitian adalah seluruh karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang.
3. Dalam penelitian ini, penulis hanya mengkaji tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
4. Metoda yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

c. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang.
4. Untuk mengetahui diantara dua variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, variabel mana yang lebih berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lansar Agrotech Sumedang .

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan
 - a. Dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan karyawan bagi pihak manajemen atau pengelola perusahaan.

2. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, sebagai awal penelitian lanjutan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah CV. Lansar Agrotech yang beralamat di Jalan Prabu Gajah Agung (Bypass) Sumedang dengan objek penelitian adalah karyawan CV. Lansar Agrotech. Sedangkan fokus yang akan diteliti adalah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Lansar Agrotech Sumedang.

Populasi menurut Sugiyono (1999:72) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 32 orang.

Menurut Sugiyono (2005) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian dilakukan terhadap sampel yang mewakili populasinya. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Lansar Agrotech Sumedang yang berjumlah 32 orang.

Variabel Penelitian

Di dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Bebas (*independent Variabel*)

Variabel ini sering juga disebut variabel stimulus, predictor. Variabel bebas / X adalah variabel yang menjadi sebab perubahan yang akan menjelaskan atau mempengaruhi secara

positif maupun negatif variabel tidak bebas di dalam pola hubungannya. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian berupa :

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat / Y adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya : Y = Kinerja

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk menghindari pengertian yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dibuat batasan atau defenisi dari masing – masing variable sebagai berikut :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X_1)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan : 2007)	1. Upah, 2. Situasi kerja, 3. Ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja. 4. Fasilitas kerjam 5. Sikap manajemen terhadap karyawan 6. Sikap antar teman sejawat 7. Kebutuhan karyawan berprestasi 8. Pelatihan 9. Insentif 10. Promosi 11. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan	Likert
Kepuasan Kerja (X_2)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Hasibuan, 2007)	1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian 3. Berat ringannya pekerjaan 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan 5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan 6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya 7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak	Likert
Kinerja (Y)	Ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. (Handoko, 1987 : 135)	1. Kualitas (<i>Quality</i>) 2. Kuantitas (<i>Quantity</i>) 3. Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>) 4. Keefektifan Biaya (<i>Cost Effectiveness</i>) 5. Perlu Pengawasan (<i>Need for Supervision</i>) 6. Hubungan Rekan Sekerja (<i>Interpersonal Impact</i>)	Likert

Dalam penulisan ini hanya menggunakan data berupa data primer, yang datanya diperoleh melalui penelitian

langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara *rhitung* dengan *rtabel* melalui tahapan analisis sebagai berikut:

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

X = Skor masing-masing instrumen variabel yang ada pada kuesioner

Y = Skor total semua instrumen variabel kuesioner

n = Jumlah responden penelitian

r = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y.

Kriteria pengujian adalah:

$r_{hitung} > r_{tabel} \rightarrow \text{valid}$

$r_{hitung} < r_{tabel} \rightarrow \text{tidak valid}$

Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r_{hitung}) > r_{kritis} / r_{tabel} (0,349) (Sugiyono: 2003). Dengan penilaian :

1. Nilai $r = +1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan positif dan sangat kuat sekali.
2. Nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara X dan Y dikatakan kuat dan negatif.
3. Nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara kedua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali.

b. Uji Reliabilitas (*Test of Reliabilitas*)

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid dengan memakai perhitungan metode *Cronbach* yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan bantuan program peangkat lunak SPss for Windows. Ukuran yang dipakai untuk menunjukan tingkat reliabilitas adalah nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. (Arikunto dalam Anggraeni, 2013)

Secara umum keandalan dalam kisaran 0,00 s/d 0,20 kurang baik, > 0,20 s/d 0,40 agak baik, > 0,40 s/d 0,60 cukup baik, > 0,60 s/d 0,80 baik, serta dalam kisaran > 0,80 s/d 1.00 dianggap sangat baik. (Santoso, 2001 : 227).

Metode Analisis

Analisis dilakukan dengan melakukan pengolahan data dengan menggunakan rumus:

1) Analisa Regresi Berganda

Yaitu untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan Konstanta

b_1 = Koefisien regresi *kepuasan kerja*

b_2 = Koefisien regresi *motivasi kerja*

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Motivasi kerja

2) Analisa Korelasi

Korelasi itu berarti hubungan, begitu pula analisis korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel. Nugroho (2005), uji korelasi tidak membedakan jenis variabel (tidak ada variabel dependent maupun independent). Digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang bisa ditentukan dengan klasifikasi

koefisien korelasi yang digunakan dimana nilai korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut : 0,00 s/d 0,199 korelasi sangat rendah, 0,20 s/d 0,399 korelasi rendah, 0,40 s/d 0,599 korelasi kuat, 0,60 s/d 0,799 korelasi kuat dan 0,80 s/d 1,000 korelasi sangat kuat (Sugiyono, 2003 : 216).

3) Uji T –test

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$t = \frac{rs\sqrt{n-3}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah data

r = koefisien korelasi

Langkah-langkah uji hipotesis :

$H_0 : \beta < 0$: menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta > 0$: menunjukan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kriteria Keputusannya adalah :

- Jika $t_{hitung} > t_{table}$, dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $t_{hitung} < t_{table}$, dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Taraf signifikan = 5 %
- Derajat kebebasan (df) = $n - 2$

4) Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent dengan baik atau apakah variabel independent mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent secara bersama-sama. Rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis tersebut adalah :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{\frac{1 - R^2}{N} - k}$$

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

N = Banyaknya sampel (observasi)

K = Banyaknya parameter/koefisien regresi plus konstanta

Kriteria Pengujian :

- Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama tidak signifikan pada taraf signifikansi 5%
- Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Artinya semua koefisien regresi secara bersama-sama signifikan pada taraf signifikansi 5%.

5) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen *Variasi Variabel Dependent* dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variable dependen yang diterangkan oleh variable independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variable dependent yang dapat diterangkan oleh variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukan bahwa variable dependent tidak bisa dijelaskan oleh variable independent

Kerangka Pemikiran

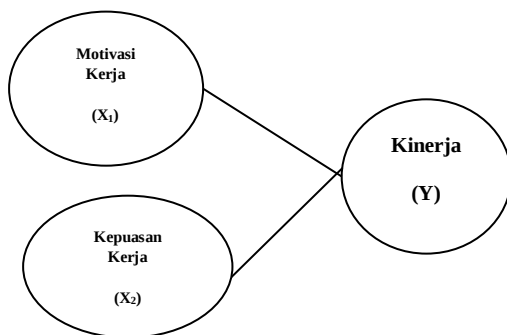
Pekerjaan yang dilakukan pada bidang bengkel merupakan salah satu pekerjaan atau aktivitas yang selalu dilakukan secara berulang. Karyawan dihadapkan pada rutinitas yang sama dari hari ke hari. Pada kondisi pekerjaan seperti ini karyawan sangat rentan terhadap kejenuhan yang menyebabkan tidak adanya kepuasan dalam bekerja, selain itu faktor kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kurang atau hilangnya motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja, apabila karyawan kehilangan motivasi maka akan menimbulkan berbagai kendala dalam operasional kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga dan apabila dikelola dengan baik akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan yaitu tercapainya semua tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan harus jeli melihat hal-hal yang bisa menimbulkan kepuasan kerja karyawan, membuat karyawan termotivasi dalam bekerja dan kinerja perusahaan meningkat seiring meningkatnya kinerja karyawan.

Oleh sebab itu penulis memandang perlu melakukan kajian dan penelitian apa variabel

apa sesungguhnya yang mempengaruhi kinerja karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang, diantaranya adalah dengan membahas variabel motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Untuk selanjutnya, pemikiran tersebut digambarkan oleh penulis kedalam kerangka pikir teori penelitian sebagai berikut:

Gambar 3.1
Kerangka Pemikiran
Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian serta uraian di atas, maka didapatkan suatu hipotesis antara lain :

- H1 = Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Lansar Agrotech Sumedang.
- H2 = Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Lansar Agrotech Sumedang.
- H3 = Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Lansar Agrotech Sumedang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam pembatasan masalah sebelumnya, dalam penelitian ini menggunakan variable penelitian yang terdiri dari 2 (dua) variabel bebas (*independent Variable*) yaitu motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) serta 1 (satu) variabel terikat (*dependent Variable*) yaitu kinerja karyawan (Y). Setelah data data penelitian berhasil dikumpulkan, maka selanjutnya dilakukan pengolahan data

menggunakan aplikasi program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) dan nilainya dapat dilihat pada hasil pengolahan menggunakan program SPSS pada tabel *item-total statistic* di kolom *corrected item-total correlation*. Suatu Pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari r tabel. Kuisisioner yang dinyatakan valid berarti kuisisioner tersebut benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Butir-butir instrumen dianggap valid apabila koefisien korelasi (r hitung) $>$ r tabel/ r kritis (0,349) (Sugiyono : 2003). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel hasil uji validasi pada lampiran.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Dalam penentuan tingkat reliabilitas suatu instrumen penelitian.

Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variable dilakukan pengujian dengan program SPSS dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Berdasarkan tingkat reliabilitas, hasil uji koefisien reliabilitas (r_{Alpha}) terhadap ketiga instrumen variabel yang diuji dapat dirangkum pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variable	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X_1)	14	0,737	Reliabel
2	Kepuasan kerja (X_2)	11	0,699	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	8	0,624	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 20 for Windows, 2017

Dengan mengambil tingkat kekeliruan sebesar 5%, maka dari hasil pengujian yang tampak pada tabel diatas diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha ketiga variabel penelitian atau nilai $r\text{-alpha} > 0,6$ sehingga variabel penelitian dapat dikatakan reliabel atau konsisten dan layak untuk digunakan.

Analisa Regresi Korelasi Pengujian Korelasi antar Variabel

Untuk mengetahui pengaruh sebuah variabel terhadap variabel yang lain dilakukan pengujian korelasi antar variabel. Dalam pengujian korelasi antar variabel ini, digunakan program SPSS for Windows dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.11 Matrik Korelasi antar Variabel

Correlations				
		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,741	,679
	X1	,741	1,000	,800
	X2	,679	,800	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000
	X1	,000	.	,000
	X2	,000	,000	.
N	Y	32	32	32
	X1	32	32	32
	X2	32	32	32

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for Windows, 2017

Kriteria keeratan hubungan antar variabel mengacu pada pendapat yang dikemukakan Sevilla et.al dalam Anggraeni (2013) bahwa *“high or low correlation, depend generally on the nature of variables being studied. You may, how ever the following categorization wich most specialists in statistics usually agree with”*

Secara rinci keeratan kriteria korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12 Kriteria Keeratan Korelasi

Correlation (r)	Indication
Between +/- 0,80 – 1,00	High correlation
Between +/- 0,60 – 0,79	Moderately high correlation
Between +/- 0,40 – 0,59	Moderately correlation
Between +/- 0,20 – 0,39	Low correlation
Between +/- 0,00 – 0,19	Negligible correlation

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana yang terlihat pada Tabel 4.12 dan kriteria keeratan korelasi pada Tabel 4.12, dapat dikemukakan bahwa :

1. Nilai koefesien korelasi antara variabel motivasi kerja (X1) dengan variable kepuasan kerja (X2) sebesar 0,800. Dengan demikian keeratan korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif dengan kriteria sangat tinggi.
2. Nilai koefesien korelasi antara variabel motivasi kerja (X1) dengan variable kinerja karyawan (Y) sebesar 0,741. Dengan demikian keeratan korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif dengan kriteria tinggi.
3. Nilai koefesien korelasi antara variabel Kepuasan kerja (X2) dengan variable kinerja karyawan (Y) sebesar 0,679. Dengan demikian keeratan korelasi antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif dengan kriteria tinggi.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap variable kinerja karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang, dimana statistik hipotesisnya dinyatakan sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja dan

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$$H_1 : \beta_1 = \beta_2 \neq 0$$

Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Untuk pengujian tersebut digunakan statistik uji-F dengan kriteria pengujian tolak H_0 dan terima H_1 jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau apabila nilai signifikan levelnya lebih kecil dari nilai α yang ditentukan begitu pula sebaliknya terima H_0 dan tolak H_1 jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} atau apabila nilai signifikan levelnya lebih besar dari nilai α yang ditentukan. Setelah dilakukan perhitungan dengan program perangkat lunak SPSS for Windows diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Analais Regresi secara Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	146,717	2	73,359	19,203	,000 ^b
Residual	110,783	29	3,820		
Total	257,500	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for Windows, 2017

Dengan mengambil tingkat kekeliruan sebesar 5%, diperoleh nilai F tabel (0,05 ; 2 ; 29) = 4,74. Berdasarkan nilai F hitung sebesar 19,203 seperti pada tabel diatas, maka (F hitung = 19,203) lebih besar dari (F tabel = 4,74). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja.

Untuk menentukan besarnya pengaruh variabel X_1 dan X_2 secara simultan terhadap variabel Y maka dilakukan perhitungan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Pengujian secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,755 ^a	,570	,540	1,95451	,570	19,203	2	29	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS for Windows, 2017

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koeisien determinasi (R) adalah 0,570. Nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57 %, sedangkan sebesar 43 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengujian Variabel secara Parsial

Pengujian variabel secara parsial dilakukan apabila variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan atau keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, atau dimana sekurang-kurangnya terdapat satu variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui atau menguji pengaruh dari masing masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

Adapun Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

Hipotesis parsial pertama :

$H_0 : \beta_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis parsial kedua :

$H_0 : \beta_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian hipotesis parsial menggunakan uji t, dengan keputusan tolak H_0 jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan sebaliknya terima H_0 jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% yang berarti $t_{tabel} = 2,042$. Jika H_0 ditolak, maka H_1 dapat diterima

yaitu terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja serta terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program perangkat lunak *SPSS for Windows* diperoleh hasil pengujian variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Pengujian secara Parsial Variabel Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	7,689	3,686		2,086	,046			
1 X1	,425	,070	,741	6,046	,000	,741	,741	,741

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan data *SPSS for Windows*, 2017

Dari hasil perhitungan pada tabel diatas, terlihat bahwa untuk pengujian parsial pertama nilai $t_{hitung} = 6,046$ lebih besar dari $t_{tabel} = 2,042$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) untuk pengujian parsial pertama ditolak sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X_1)

terhadap variabel kinerja (Y) secara parsial adalah sebesar 0,549 atau 54,9 %.

Untuk pengujian parsial kedua yaitu variabel kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Pengujian secara Parsial Variabel Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	11,619	3,624		3,206	,003			
1 X2	,457	,090	,679	5,065	,000	,679	,679	,679

a. Dependent Variable: Y

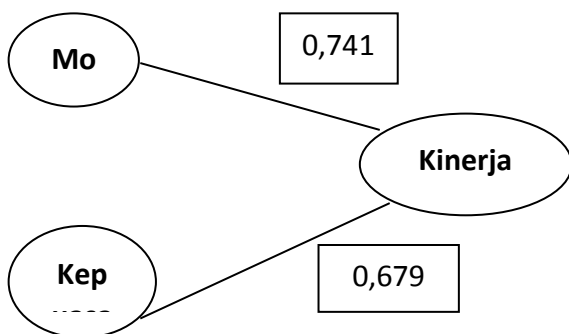
Sumber : Hasil pengolahan data *SPSS for Windows*, 2017

Untuk pengujian parsial kedua ini, berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.16 diatas terlihat bahwa nilai $t_{hitung} = 5,065$ lebih kecil dari $t_{tabel} = 2,042$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 5 \%$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) untuk pengujian parsial pertama tolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Berdasarkan perhitungan diketahui pula bahwa besarnya pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y secara parsial adalah sebesar 0,461 atau 46,1 %.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, maka gambar diagram hubungan kausal antara variabel motivasi kerja kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Lansar Agrotech Sumedang adalah sebagai berikut :

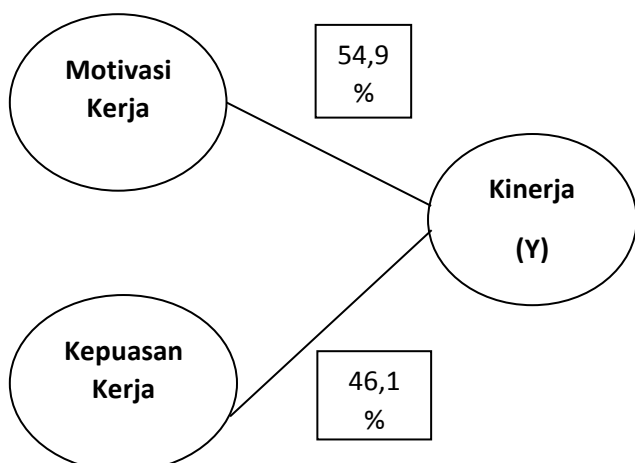
Gambar 4.1

Diagram Hubungan Kausal antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja



Adapun pengaruh variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.2 Diagram Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data, pengolahan data dan analisa pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Variabel motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan di CV. Lansar Agrotech Sumedang sebesar 0,549 atau sebesar 54,9%

Variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang sebesar 0,461 atau sebesar 46,1%.

Variabel motivasi kerja dan variabel kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan CV. Lansar Agrotech Sumedang sebesar 0,570 atau sebesar 57,0%, sedangkan sisanya 43% (100% - 57,0% = 43%) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel kinerja karyawan apabila dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, Tuti., 2013, *Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Hubungan Pemasaran Terhadap Nilai Pelanggan serta Implikasinya terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus di Asrama CV Rifa Corporation Bandung)*, UNWIM, Bandung

Bernardin, H. John & Joyce, E. A Russel, 2003, *Human Resource management : an experiential approachs*, MC. Graw Hill Internasional, Singapore.

Dessler, Gark, 1999, *Manajemen Personalia (Terjemahan Moh. Masud)*. Erlangga, Jakarta.

Handoko, Hany, T., 1994, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 1996, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Gunung Agung, Jakarta.

_____, _____, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

_____, _____, 2007, *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta

- Limakrisna, Nandan, 2013, *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah Untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi, Edisi 2*, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Mahesa, Deewar., 2010, *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java)*, UNDIP, SEMARANG
- Mangkunegara, Anwar. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Robbin, Stephen, P., 1999, *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta
- Sariningsih, Rina., 2001, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di Perusahaan Daerah Air Minum Purwakarta*, UNWIM, Jatinangor
- _____, _____, __., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- _____, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.