

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Niti Karya Bersama

Lugas Aditya Diksi Setiawan¹, Yudhi Satria Restu²

Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi

Universitas Muhammadiyah Surakarta

¹F100170173@student.ums.ac.id, ²ysra145@ums.ac.id

Abstrak:

Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik mereka melakukan tugas pekerjaan yang diwajibkan kepada mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan *cleaning service*. Sampel dalam penelitian ini adalah 75 karyawan PT. Niti Karya Bersama dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa hasil output Anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,235 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 ($p < 0,05$). Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam kategori sedang, motivasi kerja dalam kategori tinggi, dan kinerja karyawan dalam kategori sedang. Sumbangan efektif untuk variabel kepuasan kerja sebesar 5,69% dan variabel motivasi kerja sebesar 9,06%, jika kedua variabel dijumlahkan menjadi 14,7%, sedangkan sisanya terdapat 85,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: *kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan.*

The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance at PT. Niti Karya Bersama

Abstract

Employee performance refers to how employees behave in the workplace and how well they perform the job tasks that are required of them. The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and work motivation on the performance of cleaning service employees. The sample in this study were 75 employees of PT. Niti Karya Bersama with sampling using purposive sampling technique. Data were collected using a scale. Data analysis using multiple regression analysis. The results of this study show that the output of Anova obtained F_{count} value of 6.235 with a significance value (p) of 0.003 ($p < 0.05$). The conclusion in this study is that there is a relationship between job satisfaction and work motivation with employee performance. Job satisfaction in the medium category, work motivation in the high category, and employee performance in the medium category. The effective contribution to the job satisfaction variable is 5.69% and the work motivation variable is 9.06%, if the two variables are added up to 14.7%, while the remaining 85.2% is influenced by other variables.

Keywords: *job satisfaction, work motivation, employee performance.*

PENDAHULUAN

Pelayanan dan tuntutan kebutuhan para konsumen semakin meningkat dan tidak bisa terhindarkan di era globalisasi saat ini. Permasalahan semacam ini perlu dicari jalan keluarnya secepatnya dengan bersifat profesionalisme pada pekerjaan yang diemban oleh setiap karyawan. Semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat, perusahaan harus mampu meningkatkan kompetensi dan keterampilan para karyawannya, sehingga

pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini, peningkatan kinerja karyawan adalah hal yang sangat memengaruhi kemajuan suatu perusahaan (Gama & Astiti, 2020).

Kinerja karyawan merupakan sebuah kejadian yang perlu diperhatikan oleh para pemimpin perusahaan. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang dilakukan atau ditunjukkan seseorang saat mereka melakukan pekerjaannya yang kemudian akan menghasilkan sesuatu yang dapat memberikan manfaat bagi suatu perusahaan atau organisasi (Sari, Putra, & Amerta, 2021). Kinerja karyawan mengacu pada bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik mereka melakukan tugas pekerjaan yang diwajibkan kepada mereka (Harry, 2020). Danial & Nasir (2020) menyatakan kinerja karyawan diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu kinerja dalam peran (*in-role*) dan perilaku karyawan di atas atau di luar peran (*extra-role*). Kinerja dalam peran berhubungan dengan persyaratan dan harapan dan persepsi yang jelas dari organisasi pada karyawan. Persyaratan ini biasanya tertulis dalam kontrak kerja dan penilaian atau target kinerja. Perilaku *extra-role* termasuk dalam perilaku yang tidak jelas atau implisit dan tidak dinyatakan yang menambah nilai atau kekuatan lebih pada hubungan pimpinan dengan karyawan dalam suatu organisasi.

Ahmadi (2021) menyebutkan aspek-aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja seseorang berdasarkan hasil studi Lazer dan Wikstrom (1997) dapat dikelompokkan sebagai berikut: 1) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya. 2) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional organisasi secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan. 3) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain. Ketiga aspek ini perlu dimiliki oleh setiap karyawan agar memiliki kinerja yang baik sehingga dapat berdampak pada kemajuan perusahaan.

PT. Niti Karya Bersama adalah perusahaan *outsourcing* yang bergerak di bidang penyediaan barang dan jasa, yang salah satu usaha utamanya yaitu jasa *cleaning service*. Perusahaan ini berdiri sekitar tujuh tahun yang lalu tepatnya pada tahun 2014 di Karanganyar yang bermitra kerja dengan lembaga pendidikan, diantaranya adalah yaitu Institut Seni Indonesia (ISI) Surakarta, Universitas Sebelas Maret (UNS) Surakarta, dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Perusahaan ini memiliki komitmen untuk menyediakan jasa *cleaning service* yang berorientasi pada pelayanan terbaik. Oleh sebab itu, masing-masing karyawan yang telah ditempatkan di lokasi kerja dipastikan mendapatkan pelatihan yang mensinergikan pendekatan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap dimana pendekatan tersebut adalah cara yang efektif dalam mengembangkan kompetensi dan kinerja karyawan.

Pekerjaan *cleaning service* merupakan pekerjaan yang tidak mudah, dibutuhkan mental dalam diri karyawan agar tidak malu dengan persepsi masyarakat yang menganggap *cleaning service* merupakan pekerjaan rendahan. Beban mental yang dialami karyawan *cleaning service* dapat mengakibatkan suatu pekerjaan terselesaikan tidak secara optimal karena dikerjakan dengan tekanan berlebih pada aspek mental mereka (Kurniawan, Handoko, & Adriantantri, 2020). Kondisi tekanan psikologis yang dialami karyawan *cleaning service* dapat mengganggu kinerja karyawan, namun karena adanya keinginan yang kuat untuk bekerja, maka karyawan *cleaning service* dapat membuktikan kinerjanya dengan baik.

Teori yang disampaikan oleh Sari et al. (2021) menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, 1) variabel individu (kemampuan dan

keterampilan, latar belakang dan demografi), 2) variabel psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja), dan 3) variabel organisasi (kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir). Menurut Steers (dalam Silitonga, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. Berdasarkan teori yang dikemukakan dari kedua sumber tersebut, peneliti menguji pengaruh kinerja karyawan dari faktor psikologis, yaitu kepuasan kerja dan motivasi karyawan.

Kepuasan kerja karyawan erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki rasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan tidak memiliki semangat saat menyelesaikan pekerjaannya, yang dapat mempengaruhi proses dan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Tumanggor (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dalam memandang pekerjaan mereka (baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau negatif, menyenangkan atau tidak menyenangkan, sebagai hasil dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya.

Afandi (2018) menyebutkan ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut: 1) Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*). Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya. 2) Perbedaan (*discrepancies*). Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan, pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. 3) Pencapaian nilai (*value attainment*) Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. 4) Keadilan (*equility*). Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. 5) Budaya organisasi (*organization culture*). Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

Faktor psikologis lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah kemauan seseorang untuk melakukan usaha, di mana kemauan tersebut timbul karena adanya dorongan pemenuhan kebutuhan. Jadi awal timbulnya motivasi itu adalah kebutuhan, dengan adanya kebutuhan seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu agar terpenuhi kebutuhannya (Umama, 2019). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau semangat kerja yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan harapannya (Hasim, 2019).

Pada dasarnya, motivasi kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun dari luar dirinya (eksternal). Motivasi internal akan dipengaruhi pikiran dan mengarahkan sikap dan perilaku seseorang. Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri individu yang dipengaruhi faktor-faktor luar yang sifatnya dapat dikendalikan. Faktor-faktor-faktor luar tersebut meliputi kepuasan kerja, gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi, dan hubungan kerja seperti penghargaan dan kenaikan pangkat atau jabatan. Sebagian besar faktor-faktor ini dikendalikan oleh pimpinan organisasi. Di samping itu, ada faktor eksternal lain di lingkungan organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku dan sikap

pegawai serta sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi (Shaleh & Firman, 2018).

Aspek-aspek motivasi kerja dapat dilihat dari teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Robbins & Judge (2017) meliputi: 1) kebutuhan fisiologis (*physiological*), merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. 2) Kebutuhan rasa aman (*safety-security*), kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. 3) kebutuhan sosial (*social-belongingness*), yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya. 4) Kebutuhan penghargaan (*esteem*), Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*), aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

Beberapa penelitian yang mengkaji keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan antara lain Augustinus & Halim (2021), Pallawagau (2021), Lencho (2020), Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, & Khanam (2014) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Berdasarkan hasil beberapa penelitian terdahulu di atas, baik keterkaitan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Carvalho et al. (2020) menyatakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih mudah merasakan kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti manajemen perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaan dan lingkungannya akan meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kemampuannya, yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi kerjanya.

Penelitian ini difokuskan pada permasalahan faktor psikologis karyawan *cleaning service* PT. Niti Karya Bersama. Apakah karyawan *cleaning service* tersebut merasa puas dengan kondisi tempat kerjanya, bekerja dalam bidang kebersihan yang sering memegang sesuatu yang kotor, dan penempatan karyawan pada bagian atau lokasi yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dan motivasi kerja dari karyawan *cleaning service* tersebut, karena karyawan rentan mengalami kejenuhan akibat dari pekerjaan yang monoton.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *cleaning service*, mengetahui tingkat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *cleaning service*, mengetahui kinerja karyawan *cleaning service*, mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan *cleaning service*, mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan *cleaning service*, mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan *cleaning service*.

Hipotesis mayor yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah: “Ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *cleaning service*”. Adapun hipotesis minor pada penelitian ini adalah: 1) Ada pengaruh positif dan signifikan

kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *cleaning service*. 2) Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *cleaning service*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan 3 variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan variabel bebas meliputi kepuasan kerja dan motivasi kerja. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 83 karyawan *cleaning service* PT Niti Karya Bersama, sementara sampel yang digunakan sebanyak 75 karyawan yang dihitung menggunakan menggunakan tabel Krcacjie dengan taraf kesalahan 1% (Sutama, 2019).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* (pemilihan sampel bertujuan atau dalam memilih sampel tidak acak). Teknik pengambilan sampel ini memiliki kriteria inklusi atau persyaratan umum yang harus dipenuhi oleh subyek penelitian/ populasi agar dapat diikutsertakan dalam penelitian (Supardi dan Rustika, 2013). Kriteria responden yang dimaksudkan adalah: 1) Karyawan tetap Perusahaan Jasa *Cleaning Service* PT. Niti Karya Bersama (PT. NKB). 2) Masa kerja karyawan minimal satu tahun. Penetapan kriteria di atas, dimaksudkan agar data yang diperlukan benar-benar dari karyawan PT. NKB, bertugas sebagai *cleaning service*, dan telah memiliki masa kerja yang cukup sehingga dapat memberikan informasi secara akurat. Apabila karyawan bukan berasal dari kriteria di atas, maka data penelitian tidak dapat dilanjutkan pada proses analisis data.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala. Skala kinerja karyawan pada penelitian ini merupakan instrumen berdasarkan aspek kinerja karyawan yang disusun oleh Ahmadi (2021) yang terdiri dari tiga aspek yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek kepuasan kerja dari Sutrisno (2017) yang terdiri dari lima indikator yaitu aspek faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik, dan faktor finansial. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek motivasi kerja dari Robbins & Judge (2017) yang terdiri dari lima aspek yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil perhitungan uji validitas dengan Formula Aiken's aitem Skala Kinerja Karyawan dari 24 aitem yang diujikan didapatkan semua aitem memenuhi kriteria ($>0,6$) atau dinyatakan valid pada rentang koefisien validitas 0,75-0,92. Hasil perhitungan uji validitas Skala Kepuasan Kerja dari 26 aitem yang diujikan, ada 2 aitem yang gugur, dan 24 aitem memenuhi kriteria ($>0,6$) pada rentang koefisien validitas 0,75-0,83. Sedangkan hasil perhitungan uji validitas Skala Motivasi Kerja dari 24 aitem yang diujikan, ada 3 aitem yang gugur, dan 21 aitem memenuhi kriteria ($>0,6$) pada rentang koefisien validitas 0,67-0,83. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dari ketiga skala dinyatakan reliabel karena berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan skala Kinerja karyawan memiliki skor *alpha cronbach* sebesar 0,793, kemudian untuk skala Kepuasan kerja memiliki skor *alpha cronbach* sebesar 0,935, dan untuk skala Motivasi kerja memiliki skor *alpha cronbach* sebesar 0,936.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *multiple regression* (regresi ganda). Sebagaimana Sugiyono (2016) menjelaskan analisis regresi ganda digunakan jika peneliti bermaksud ingin mengetahui bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependent jika dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediktor yang dimanipulasi. Analisis dibantu dengan menggunakan *software SPSS ver. 15.00 for windows*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji normalitas sebaran variabel kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan nilai *Kolmogrov-Smirnov Z sig (2-tailed)* = 0,355, yang artinya persebaran data untuk variabel kinerja karyawan dapat dikatakan normal karena $p > 0,05$, sebaran variabel kepuasan kerja diperoleh hasil *Kolmogrov-Smirnov Z sig (2-tailed)* = 0,054, yang artinya persebaran data untuk variabel kepuasan kerja dapat dikatakan normal karena $p > 0,05$, dan sebaran variabel motivasi kerja diperoleh hasil *Kolmogrov-Smirnov Z sig (2-tailed)* = 0,066, yang artinya persebaran data untuk variabel motivasi kerja dapat dikatakan normal karena $p > 0,05$. Berdasarkan uji normalitas tersebut, ketiga variabel telah memenuhi distribusi normal dan dianggap telah mewakili subjek dalam populasi. Lebih lanjut, untuk uji linieritas antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan, berdasarkan output dari *Anova table, deviation from linearity sig.* sebesar 0,145 ($p > 0,05$) sehingga antara variabel kepuasan kerja dengan variabel Kinerja karyawan memiliki hubungan yang linear. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *deviation from linearity sig.* sebesar 0,498 ($p > 0,05$) yang artinya terdapat korelasi yang linear antara variabel motivasi kerja dengan variabel Kinerja karyawan.

Setelah uji normalitas dan uji linieritas dilakukan, pengujian berikutnya yang dilakukan adalah analisis regresi berganda yang dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS 16. Berdasarkan hasil analisis diketahui F_{hitung} sebesar 6,235 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), artinya antara kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil yang telah dijelaskan di atas sejalan dengan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja (Sari et al., 2021), kedua faktor tersebutlah yang menjadi pendorong kinerja karyawan PT Niti Karya Bersama.

Penelitian ini telah mengklarifikasi beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan konsep motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Roberts & David, 2020). Penelitian ini juga memberikan implikasi penting terkait dengan teori tentang motivasi, kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian ini juga mengkonfirmasi penelitian sebelumnya terkait hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan (Rinny, Bohlen Purba, & Handiman, 2020; Saban, Basalamah, Gani, & Rahman, 2020). Temuan penelitian ini semakin memperjelas peran penting motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja. Hasil analisis menjelaskan bahwa karyawan yang merasa pekerjaan yang dilakukan sebagai bagian dari kehidupan pribadi percaya bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Ramli, 2019). Selain itu, karyawan yang berhasil menyelesaikan tugas yang menantang dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja (Mira, Choong, & Thim, 2019). Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mengakomodasi berbagai karakteristik individu karyawan, seperti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempelajari keterampilan baru, menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, menyediakan kebutuhan dasar, dan memelihara kondisi kerja yang lebih baik.

Motivasi sebagai konstruksi yang bermakna adalah pilar utama di tempat kerja. Dengan demikian, memotivasi karyawan secara memadai merupakan tantangan karena memiliki apa yang dibutuhkan untuk menentukan kepuasan karyawan di tempat kerja. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan karena telah terbukti bahwa motivasi mengarah pada kepuasan dan pada akhirnya kinerja tinggi (Forson, Ofosu-Dwamena, Opoku, & Adjavon, 2021).

Pada analisis hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan nilai koefisien korelasi sebesar 0,233 dan nilai signifikansi sebesar 0,022 ($p < 0,05$) artinya ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah pula kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari dari Carvalho, Riana, & Soares (2020), Egenius, Triatmanto, & Natsir (2020), Asmawiyah, Mukhtar, & Nurjaya (2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dirasakan ketika karyawan percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan menyenangkan, mereka merasa bahwa gaji yang diterima sesuai dengan beban kerja dan memiliki kesempatan yang sama dengan rekan kerja lainnya untuk mencapai posisi yang baik, mereka merasa nyaman dengan pengawasan dari pimpinan, yang selalu memberikan dukungan, bantuan teknis dan motivasi, yang semuanya dapat meningkatkan kepuasan kerja (Inuwa, 2016). Apalagi dengan adanya rekan kerja yang selalu mau membantu satu sama lain saat menghadapi kesulitan dalam bekerja, menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sangat menyenangkan dan mendukung juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliandi & Tahir (2019), Eliyana, Ma'arif, & Muzakki (2019), Helmi & Abunar (2021), dan Ngwenya & Pelsler (2020) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimana ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada analisis hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan nilai koefisien korelasi sebesar 0,297 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$) artinya ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja semakin tinggi pula kinerja karyawan, atau sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja semakin rendah pula kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian dari Harry (2020), Carvalho, Riana, & Soares (2020), Egenius, Triatmanto, & Natsir (2020), Asmawiyah, Mukhtar, & Nurjaya (2020) yang membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Artinya tingkat motivasi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan dapat berdampak pada peningkatan kinerja. Motivasi yang meliputi motivasi intrinsik, regulasi terintegrasi, regulasi teridentifikasi, dan regulasi introjeksi mampu meningkatkan kinerja pegawai (Hartati, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Forson, Ofosu-Dwamena, Opoku, & Adjavon (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut oleh Yusrisal & Heryanto (2019) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung melakukan berbagai upaya di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan (Chien, Mao, Nergui, & Chang, 2020).

Variabel kepuasan kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 61,97 dan rerata hipotetik sebesar 60, sehingga variabel kepuasan kerja tergolong dalam kategori sedang. Berdasarkan kategori skala kepuasan kerja dapat diketahui bahwa terdapat 7% (5 karyawan) yang menganggap kepuasan kerja sangat rendah. Pada kepuasan kerja kategori rendah terdapat 29% (22 karyawan) dan kategori kepuasan kerja sedang terdapat 31% (23 karyawan). Pada kategori kepuasan kerja tinggi terdapat 7% (5 karyawan) termasuk dalam kategori tinggi dan 27% (20 karyawan) termasuk dalam kategori kepuasan kerja sangat tinggi. Dari keseluruhan kategori tersebut, jumlah terbanyak ada di kategori sedang. Berdasarkan teori dari Fattah (2017) menjelaskan kepuasan kerja bagi setiap orang adalah relatif, masing-masing mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda, secara

umum kepuasan kerja adalah suatu tingkat kesenangan atau sikap dan emosional yang positif yang direspons sebagai hasil penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Rahmawati, Sa'adah, & Chabib (2020) menjelaskan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mendapatkan hasil yang optimal. Ketika karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja, tentunya dia akan berusaha semaksimal mungkin menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan yang optimal.

Variabel motivasi kerja memiliki rerata empirik (RE) sebesar 64,09 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 52,5, sehingga variabel motivasi kerja tergolong tinggi. Berdasarkan skala motivasi kerja dapat diketahui bahwa terdapat 16% (12 karyawan) yang menganggap motivasi kerja rendah, 1% (1 karyawan) pada kategori sedang, lebih lanjut terdapat 51% (38 karyawan) dengan motivasi kerja tinggi, sedangkan 32% (24 karyawan) memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi. Dari keseluruhan kategori tersebut, jumlah terbanyak ada di kategori tinggi. Hal ini sesuai teori dari Taruh (2020) bahwa motivasi kerja seorang pegawai akan mengalami naik atau turunnya dalam menghadapi pekerjaan. Akibat turun dan naiknya motivasi kerja tersebut kinerja karyawan akan terpengaruh sehingga hal ini akan berdampak pada organisasi di mana karyawan tersebut berada, baik pada sektor swasta maupun pemerintah.

Variabel kinerja karyawan memiliki rerata empirik sebesar 64,41 dan hasil rerata hipotetik sebesar 60 sehingga variabel kinerja karyawan tergolong dalam kategori sedang. Berdasarkan skala kinerja karyawan dapat diketahui bahwa terdapat 12% (9 karyawan) yang memiliki kinerja rendah, 43% (32 karyawan) memiliki kinerja yang tergolong sedang, dan 45% (34 karyawan) memiliki kinerja yang tergolong tinggi. Dari keseluruhan kategori tersebut, jumlah terbanyak ada di kategori sedang. Shaleh & Firman (2018) menyatakan turunnya kinerja pegawai karena banyak sebab, misalnya kepemimpinan yang diterapkan, budaya organisasi, motivasi kerja yang buruk, kepuasan kerja dan sebagainya. Oleh karena itu, perlu motivasi yang tinggi dengan berbagai bentuk dan cara untuk menciptakan kinerja yang efektif dan efisien.

Sumbangan dari kedua variabel dapat dilihat dari koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,148$, dengan rincian variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 5,69% dan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 9,06% terhadap kinerja karyawan, sehingga jika dijumlahkan sumbangan kedua variabel sebanyak 14,8% sedangkan 85,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, diketahui F_{hitung} sebesar 6,235 dengan nilai signifikansi (p) sebesar 0,003 ($p < 0,05$), dapat disimpulkan ada hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Lebih lanjut, ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kemudian, ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Tingkat variabel kepuasan kerja tergolong dalam kategori sedang, sehingga kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan tergolong sedang. Tingkat variabel motivasi kerja tergolong dalam kategori tinggi, sehingga motivasi kerja yang diyakini oleh karyawan tergolong tinggi. Sedangkan tingkat variabel kinerja karyawan tergolong dalam kategori sedang, sehingga karyawan memiliki kinerja yang tergolong sedang. Sumbangan efektif untuk variabel kepuasan kerja sebesar 5,69% dan variabel motivasi kerja sebesar 9,06%, jika kedua variabel dijumlahkan menjadi 14,7%, sedangkan sisanya terdapat 85,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran dalam penelitian ini: 1) Variabel kepuasan kerja hanya dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 5,69%, hal ini masih tergolong rendah, oleh karena itu perusahaan dapat mengupayakan peningkatan kepuasan kerja terkait dengan promosi jabatan dan gaji ataupun tunjangan karyawan melalui penilaian prestasi kerja. Selain itu perusahaan juga dapat menyediakan fasilitas yang dapat mendukung pekerjaan. 2) Variabel motivasi kerja hanya dapat memberikan sumbangan efektif sebesar 9,06%, hal ini masih tergolong rendah, oleh karena itu sebagai upaya peningkatan motivasi kerja perusahaan dapat menerapkan sistem *reward and punishment* sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan, membangun komunikasi kepada karyawan, dan memperhatikan kesulitan yang dialami karyawan. 3) Terkait dengan kelemahan penelitian dimana penelitian ini hanya menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut secara perhitungan hanya dapat menjelaskan pengaruhnya secara bersama-sama sebesar 14,7%, sedangkan sisanya 85,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya hendaknya dapat menguji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya komitmen kerja, kompensasi, kepemimpinan, loyalitas, dan penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi & Kinerja Pegawai Memahami Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.lisr.2004.01.004>
- Augustinus, D. C., & Halim, C. F. (2021). The Effect Of Motivation Towards Employee Performance For Café Workers In Medan. *Journal of Accounting & Management Innovation*, 5(1), 44–56.
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. de C. (2020). Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 7(5), 13–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.21744/irjmis.v7n5.960>
- Chien, G. C. L., Mao, I., Nergui, E., & Chang, W. (2020). The effect of work motivation on employee performance: Empirical evidence from 4-star hotels in Mongolia. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 19(4), 473–495. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>
- Danial, M., & Nasir, Q. A. (2020). Effect of Psychological Contract on Employee's Performance with Employee Engagement as Mediator. *Journal of Research in Psychology*, 2(2), 24–34. <https://doi.org/10.31580/jrp.v2i2.1568>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The Effect of Job Satisfaction on Employee Performance Through Loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480–489. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2019.05.001>
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.

- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(30), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Pengembangan dan Aplikasi*. Bali: CV. Noah Aletheia.
- Harry, J. (2020). Stress Management and Employee Performance. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(1), 57–71. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.46827/ejhrms.v0i0.765>
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Hasim, D. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biank Numfor*. Surabaya: Penerbit Qiara Media.
- Helmi, T., & Abunar, M. (2021). The Impact Of Job Satisfaction On Employee Job Performance. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 18(14), 510–520.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction and Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Kurniawan, A., Handoko, F., & Adriantantri, E. (2020). Usulan Penempatan Tenaga Kerja Cleaning Service Berdasarkan Beban Kerja Mental di Rumah Sakit X. *Jurnal Valtech (Jurnal Mahasiswa Teknik Industri)*, 3(2), 171–176.
- Lencho, D. M. (2020). Effect of Employee Motivation on Job Performance: in Case of Fiche General Hospital. *International Journal of Commerce and Finance*, 6(1), 81–101.
- Mira, M. S., Choong, Y. V., & Thim, C. K. (2019). The Effect of HRM Practices and Employees' Job Satisfaction on Employee Performance. *Management Science Letters*, 9(6), 771–786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Ngwenya, B., & Pelsler, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
- Pallawagau, A. (2021). The Impact of Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance Through Employee Job Satisfaction PT. Kasmar Tiar Raya. *International Journal of Economics, Management, Business, and Social Science (IJEMBIS)*, 1(1), 11–21.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabib, M. N. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Ramli, A. H. (2019). Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 177–186. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5335>
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 39–48.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. England, Harlow: Pearson Education Limited.
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss Phubbing, Trust, Job Satisfaction and

- Employee Performance. *Personality and Individual Differences*, 155, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109702>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Sari, A. A. I. K., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Online*, 6(23), 159–166.
- Shaleh, M., & Firman. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Silitonga, P. E. S. (2020). *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutama. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*. Sukoharjo: CV. Jasmine.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi Kerja (Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tumanggor, R. O. (2020). *Kepuasan Kerja dan Subjective Well-Being dari Perspektif Psikologi Industri & Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Umama, H. A. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Yuliandi, & Tahir, R. (2019). Work Discipline, Competence, Empowerment, Job Satisfaction, and Employee Performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 7209–7215. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6221.098319>
- Yusrisal, Y., & Heryanto, H. (2019). The Influence of Leadership and Competence on Work Motivation and its impact on Employee Performance at the Koto Besar Sub-District Office, Dharmasraya Regency. *Archives of Business Research*, 7(7), 122–131. <https://doi.org/https://doi.org/10.14738/abr.77.6646>