

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARANGMAS UNGGUL BEKASI

Aldika Rahmandana Saputra¹⁾, Parwoto²⁾

¹ Universitas Mercu Buana

43116210017@student.mercubuana.ac.id

² Universitas Mercu Buana

pakwoto19@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja yang ditujukan kepada kinerja para karyawan PT. KarangMas Unggul (KMU) Bekasi. Dalam penelitian ini menggunakan 276 karyawan PT. KarangMas Unggul (KMU) Bekasi sebagai populasi. Dan sampel yang digunakan sejumlah 73 karyawan, dihitung berdasarkan rumus Slovin. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *proporsional stratified random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Metode analisis data menggunakan *Statistik Product and Service Solutions*. Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance. The population in this study were 276 employees of PT. KarangMas Unggul (KMU) Bekasi. The sample used is 73 employees, calculated based on the Slovin formula. The sampling method used was proportional stratified random sampling. Methods of data collection using survey methods, research instruments in the form of a questionnaire. The data analysis method uses Statistical Product and Service Solutions. This study proves that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan membutuhkan figur sentral berupa sumber daya manusia, agar kegiatan manajemen berjalan dengan baik, karyawan atau karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi tersebut. (Wibowo, Riana & putra, 2015).

Untuk itu karyawan dituntut memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan

serta pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi sehingga apabila kinerja, prestasi kerja dan kepuasan karyawan baik maka tujuan perusahaan akan meningkat (Yusaini, 2020, p. 33). Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan maka diperlukan suatu cara agar karyawan dapat meningkatkan kinerja atau prestasi kerjanya dengan baik untuk menjalankan operasional perusahaan. Agar

tujuan perusahaan dapat tercapai maka diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawannya.

Semua kebijakan dan praktik dalam konsep manajemen sumber daya manusia, melibatkan konsep manajemen secara umum yang fokusnya pada upaya mempengaruhi sumber daya manusia. Jika suatu organisasi ingin bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat maka keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan dengan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi.

PT KMU (Karang Mas Unggul) merupakan pabrik dan instalasi baja yang berdiri pada tahun 1990 di ibukota Jakarta. Pabrik ini telah menyediakan banyak proyek di Negara Indonesia bahkan di luar negeri dengan bermitra perusahaan dank lien dari banyak bidang industry dan komersial seperti contoh kimia petro, pembangkit listrik, batubara, semi-konduktor, penyimpanan minyak mentah, bangunan tinggi, bangunan kapal, dan masih banyak lagi. Layanan yang diberikan PT Karang Mas Unggul ini juga meliputi rigging dan pekerjaan baja industry.

Data sekunder tentang variabel kinerja karyawan yang terjadi kepada karyawan di PT. KarangMas Unggul (KMU) Bekasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja Karyawan						
Keterangan	2016		2017		2018	
	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen	Jumlah	Persen
Sangat Baik	11	5%	20	8%	19	7%
Baik	142	62%	135	57%	128	46%
Cukup	47	20%	50	21%	69	25%
Kurang	30	13%	32	14%	60	22%
Total	230	100%	237	100%	276	100%

Sumber: Data kinerja karyawan pada PT. KarangMas Unggul (KMU) Bekasi

Dari Tabel di atas dapat dilihat kondisi kinerja karyawan pada PT. KarangMas Unggul (KMU) Bekasi mengalami penurunan pada tingkatan baik setiap tahunnya dari: 62% pada tahun 2016, 57% pada tahun 2017, 46% pada tahun 2018 sedangkan pada tingkatan cukup dari: 20% pada tahun 2016, 21% pada tahun 2017, 25% pada tahun 2018 dan tingkatan kurang dari: 13% pada tahun 2016, 14% pada tahun 2017, 22% pada tahun 2018 mengalami kenaikan pada setiap tahunnya yang membuat terjadi penurunan kinerja di perusahaan.

Berikut adalah hasil pre-survey mengenai beberapa faktor yang memiliki pengaruh penurunan kinerja yang dimiliki karyawan PT. KarangMas Unggul (KMU) Bekasi dari 30 responden sebagai berikut:

Tabel Hasil Pra Survey Faktor
Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Variabel	Hasil	
	Nominal	Persentase
Motivasi	7	23%
Lingkungan Kerja	2	7%
Gaya Kepemimpinan	2	7%
Kepuasan Kerja	6	20%
Disiplin Kerja	1	3%
Budaya Kerja	3	10%
Kompensasi	3	10%
Stress Kerja	2	7%
Pelatihan Kerja	4	13%
Jumlah	30	100%

Sumber: Hasil dari faktor pra survei mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. KarangMas (KMU) Bekasi

Dari tabel tersebut diketahui bahwa faktor yang paling mempengaruhi variabel kinerja karyawan adalah penurunan pada PT. KarangMas Unggul (KMU) Bekasi adalah variabel Motivasi sebesar 23% dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 20% dari 30 responden. Jadi dalam penelitian ini variable yang berpengaruh akan penurunan kinerja karyawan diantaranya adalah variable motivasi dan kepuasan kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa masih terdapat perbedaan hasil penelitian sehingga perlu diteliti kembali untuk memperkuat hubungan antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti semakin yakin untuk

mengetahui lebih jauh tentang motivasi dan kepuasan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan dan karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Karang Mas Unggul (KMU) Bekasi dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karangmas Superior (KMU) Bekasi”.

KAJIAN LITERATUR DAN PEGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Melihat perspektif sumberdaya manusia dari kacamata manajemen, tentu memiliki banyak pengertian yang berkaitan erat dengan manajemen karyawan dan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Beberapa pendapat mengenai pengelolaan sumber daya manusia antara lain Handoko yang menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah kegiatan menarik, memilih, mengembangkan, mengevaluasi, memberi penghargaan, dan mengelola anggota atau kelompok pribadi suatu organisasi / perusahaan (Farchan, 2016).

Mangkunegara juga mengemukakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan pengadaan, pengembangan remunerasi, pengintegrasian, pemeliharaan

dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2013).

Diharapkan dengan pengelolaan sumber daya manusia, tujuan organisasi dan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan efisien. Hal tersebut didukung oleh kedudukan manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang digunakan untuk mengelola karyawan dalam menentukan tujuan organisasi. Proses yang saling berhubungan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan dan pengawasan pengadaan, pengembangan, remunerasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka membantu mencapai tujuan perusahaan, individu, organisasi dan masyarakat.

Kinerja Kerja

Dalam dunia kerja, manusia memiliki banyak potensi untuk terus beraksi dalam berbagai macam aktivitas. Potensi bertindak ini dimiliki oleh manusia sebagai bawaan, namun potensi tersebut hanya diaktualisasikan pada waktu-waktu tertentu. Potensi untuk melakukan sesuatu disebut kemampuan, sedangkan potensi yang menimbulkan ekspresi disebut kinerja.

Kinerja merupakan proses yang memberikan hasil yang mana hasil tersebut

mengacu dan terukur selama masa waktu tertentu dengan menitik beratkan pada ketentuan dan kesepakatan yang telah ada (Wijaya, 2015).

Kinerja seseorang juga merupakan ukuran yang mengukur sejauh mana keberhasilan yang telah dicapainya. Ada tiga faktor yang mendasari pengaruh kinerja seseorang, diantaranya yaitu individu, usaha kerja, dan dukungan dari pihak organisasinya (Lestari & Irbayuni, 2017).

Lebih lanjut dikatakan bahwa pelaksanaan kerja ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi. Dari beberapa definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dikembangkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi dapat terlaksana. keluar dengan benar.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan merupakan bekal sebagai penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga ia berkenan untuk bekerja dengan keras dan bersemangat dalam upaya mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2014).

Dapat juga dikatakan motivasi kerja sebagai suatu hal yang menjadi pendorong semangat atau bekerja secara individu

maupun kelompok terhadap suatu pekerjaan agar mudah dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan (Setyati, 2014).

Ada beberapa psikolog yang memberi pernyataan akan motivasi yang menjadi sebuah konstruksi hipotetis yang dipakai dalam menjelaskan keinginan, arah intensitas, dan perilaku yang diarahkan pada tujuan (Hamzah, 2013).

Dapat kita pahami motivasi dari uraian di atas, merupakan suatu factor yang menggerakkan dan memacu seseorang untuk berperilaku atau beraktifitas sesuai dengan keinginannya. Oleh sebab itu, motivasi kerja sering kali dimaknai sebagai factor sekaligus pemicu seseorang untuk berlaku agar pekerjaannya selalu produktif.

Kepuasan Kerja

Dalam sebuah pekerjaan, kepuasan kerja dapat dinikmati ketika berada di dalam dan di luar pekerjaan tersebut. Bahkan tidak sedikit kepuasan kerja juga dapat dinikmati baik di dalam maupun di luar suatu pekerjaan (Putra & Frianto, 2018). Handoko juga berpendapat kepuasan kerja merupakan hal yang dirasa cukup menarik dan penting, sebab dapat dibuktikan dengan adanya manfaat yang dihasilkan terhadap individu, industri dan bahkan masyarakat (Handoko, 2014).

Berdasarkan teori di atas peneliti menyimpulkan bahwa pemahaman kepuasan kerja ini merupakan sebuah perasaan yang

dimiliki seseorang dan perasaan itu mendorong atau tidak mendorong personal orang tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan yang dia kerjakan baik ketika berada diluar pekerjaan atau di dalam pekerjaan dengan kondisi apapun dari dirinya.

Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Desain Penelitian.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausalitas. Menurut Sugiyono (2017), yaitu suatu desain yang menggali hubungan antara satu variabel satu dengan variabel lainnya yang mempunyai hubungan sebab akibat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh satu atau

beberapa variabel terhadap variabel lainnya dengan uji statistik.

Definisi dan Operasional Variabel

1. Definisi Variabel

Variable dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk apa pun yang sudah peneliti tentukan untuk dipelajari sehingga mudah dalam mendapatkan informasi yang kemudian ditarik kesimpulan dari informasinya (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pengukuran pada beberapa variable dengan cara menggunakan instrument penelitian.

Kemudian langkah selanjutnya, peneliti menganalisis untuk menemukan pengaruh variable yang diteliti. Yang variable tersebut terdiri dari dua macam, diantaranya variable terikat/dependen dan variable bebas/independen (Sugiyono, 2014).

2. Operasional Variabel

Operasional variable merupakan dimensi yang dibuat peneliti untuk diberikan pada variable yang mana dimensi itu diberi makna atau merinci sebuah kegiatan yang diperlukan dalam mengukur variable tersebut (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variable yang menjadi fokus peneliti, diantaranya motivasi sebagai X1 dan kepuasan kerja sebagai X2, dan kinerja

karyawan sebagai Y. dan terdapat indicator-indikator yang nantinya diukur menggunakan skala ordinal.

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, ada metode yang digunakan untuk pengukuran variable, yaitu metode skala ordinal. Yang dimaksud skala ordinal adalah skala yang digunakan untuk mengukur variable yang tidak hanya menyatakan kategori saja, namun juga peringkat dari konstruk yang diukur (Sugiyono, 2014).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert yang merupakan metode pengukuran untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang bahkan kelompok tentang kejadian-kejadian social yang ada.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi dapat kita pahami sebagai bidang area yang cukup luas, yang di dalamnya terdiri dari obyek maupun subyek yang memiliki bobot dan ciri-ciri khusus yang dipakai peneliti agar mudah dalam memperdalam dan mengkajinya, sehingga proses pengambilan kesimpulan lebih mudah (Sugiyono, 2017).

Dalam penelitian ini, populasi yang kami gunakan adalah para karyawan yang dimiliki oleh PT. KMU/ Karang Mas Unggul, perusahaan yang

membidangi instalasi dan pabrik baja yang jumlah karyawannya sekitar 276 orang.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan sebagian dari jumlah maupun karakter yang dimiliki oleh suatu populasi. Apabila populasi itu besar, dan seorang peneliti tidak mungkin mempelajari semua orang yang ada dalam populasi tersebut, baik karena berbagai macam masalah seperti waktu, dana, tenaga, dan lain lain. Maka perlulah seorang peneliti mengambil sampel dari populasi itu, agar memudahkan untuk dipelajari dan diteliti yang mana kesimpulannya dapat diberlakukan pada seluruh anggota populasi (Sugiyono, 2016)

Kemudian untuk menentukan sampel, teknik yang digunakan oleh peneliti adalah *proportional stratified random sampling*. Yaitu suatu teknik sampling yang pengampilan sampel pada populasinya itu dengan cara heterogen dan berstrata, sehingga mengambil sampel dari tiap-tiap sub populasi yang kemungkinan jumlahnya pun disesuaikan dengan jumlah anggota populasi, dan dalam pegambilannya acak (Sugiyono, 2016).

Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif, yaitu sesuai dengan jumlah dalam populasi pada karyawan PT.

KarangMas Unggul (KMU). Kemudian penentuan besaran sampel berdasarkan rumus Slovin peneliti mendapatkan sebesar sampel sejumlah 73 orang. Dan untuk jumlah anggota sampel yang berstrata, pengambilannya dilakukan dengan cara menggunakan rumus alokasi proporsional.

Metode Analisis Data

Dalam metode analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan program SPSS untuk Windows versi 25. Dan untuk memperoleh data ketika pengolahan data perlu beberapa tahapan, diantaranya uji kualitas; uji validitas; uji reabilitas; uji asumsi klasik; uji normalitas; uji multikolonieritas; uji heterokadastisitas; uji linieritas; uji kesesuaian model; uji koefisien determinasi; uji F anova; analisis regresi berganda, dan yang terakhir pengujian hipotesis menggunakan uji t parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Setelah peneliti melakukan penelitian, hasil jawaban dari responden dapat digambarkan dengan table berikut ini:

<i>Item</i>	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Ma</i>	<i>Mea</i>	<i>Std.</i>
		<i>imu</i>	<i>xim</i>	<i>n</i>	<i>Devi</i>
		<i>m</i>	<i>um</i>		<i>ation</i>
KK1	73	1	5	3.51	0.884
KK2	73	1	5	3.52	0.852
KK3	73	1	5	3.79	0.849
KK4	73	1	5	3.62	0.876
KK5	73	1	5	3.62	0.860
KK6	73	1	5	3.70	0.811
KK7	73	1	5	3.90	0.960
KK8	73	1	5	3.53	0.914
AVG	73	2.50	4.75	3.64	0,481
_KK					

Variabel Kinerja Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 25)

Dari table di atas, dapat dilihat rata-rata (mean) dari jawaban para responden untuk variabel kinerja kerja karyawan berada diantara 3,51 (setuju) sampai pada nilai 3,90 (setuju). Rata-rata hitung (mean) dari kinerja karyawan adalah 3,64 yang berarti responden umumnya menjawab setuju pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel kinerja karyawan. Jawaban responden atas pernyataan KK1 (Saya menyelesaikan hasil kegiatan yang diberikan dengan sangat teliti) mempunyai mean terendah, sedangkan pernyataan KK7 (Perusahaan memiliki inisiatif dalam menyusun rencana anggaran kerja baru) memiliki mean tertinggi.

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

<i>Item</i>	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Ma</i>	<i>Me</i>	<i>Std.</i>
		<i>imu</i>	<i>xim</i>	<i>an</i>	<i>Devia</i>
		<i>m</i>	<i>um</i>		<i>tion</i>
MK9	73	1	5	3.48	0.884
MK10	73	1	5	3.47	0.973
MK11	73	1	5	3.63	0.808
MK12	73	1	5	3.48	0.818
MK13	73	1	5	4.01	0.905
MK14	73	1	5	3.52	0.835
MK15	73	1	5	3.63	0.890
MK16	73	1	5	3.70	0.908
AVG	73	2.12	4.87	3.61	0.576
MK					

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 25)

Dengan hasil dari table di atas, rata-rata (mean) dari jawaban para responden khusus untuk variabel motivasi kerja berada diantara 3,47 (setuju) sampai dengan 4,01 (setuju). Rata-rata hitung (mean) dari motivasi kerja adalah 3,61 yang berarti responden umumnya menjawab setuju pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel motivasi kerja. Jawaban responden atas pernyataan MK10 (Saya sangat berantusias untuk mencapai berprestasi tinggi dalam bekerja) mempunyai mean terendah, sedangkan pernyataan MK13 (Saya akan selalu berusaha untuk selalu maju dalam hal pekerjaan) memiliki mean tertinggi.

<i>Item</i>	<i>N</i>	<i>Min</i>	<i>Ma</i>	<i>Me</i>	<i>Std.</i>
		<i>imum</i>	<i>ximum</i>	<i>an</i>	<i>Deviation</i>
KP17	73	1	5	3.44	1.014
KP18	73	1	5	3.67	0.783
KP19	73	1	5	3.56	0.833
KP20	73	1	5	3.70	0.893
KP21	73	1	5	3.75	0.830
KP22	73	1	5	3.95	0.896
KP23	73	1	5	3.78	0.901
KP24	73	1	5	3.53	0.835
AVG_KP	73	2.25	4.75	3.67	0.506

Deskripsi Jawaban Responden Variabel

Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 25)

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata (mean) jawaban responden untuk variabel kepuasan kerja terletak antara 3,44 (setuju) sampai dengan 3,95 (setuju). Rata-rata hitung (mean) dari kepuasan kerja adalah 3,67 yang berarti responden umumnya menjawab setuju pada pernyataan di dalam kuesioner untuk variabel kepuasan kerja. Jawaban responden atas pernyataan KP17 (Melakukan tugas pekerjaan sesuai keahlian) mempunyai mean terendah, sedangkan pernyataan KP22 (Keadilan dari gaji/upah yang diterima setara dengan beban pekerjaan) memiliki rata-rata tertinggi.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Hasil dan Kesimpulan Uji Validitas

Hasil Uji Validitas

Variabel Kinerja Kerja Karyawan

Pernyataan	Pearson Correlation	Keterangan
KK1	0,563	Valid
KK2	0,520	Valid
KK3	0,284	Valid
KK4	0,623	Valid
KK5	0,652	Valid
KK6	0,415	Valid
KK7	0,621	Valid
KK8	0,689	Valid

Variabel Motivasi Kerja

MK9	0,702	Valid
MK10	0,606	Valid
MK11	0,678	Valid
MK12	0,688	Valid
MK13	0,600	Valid
MK14	0,744	Valid
MK15	0,582	Valid
MK16	0,668	Valid

Variabel Kepuasan Kerja

KP17	0,516	Valid
KP18	0,605	Valid
KP19	0,495	Valid
KP20	0,623	Valid
KP21	0,594	Valid
KP22	0,415	Valid
KP23	0,689	Valid
KP24	0,723	Valid

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 25)

Jika merujuk pada table di atas, maka semua pernyataan dari peneliti melalui kuisioner, setiap variable memiliki ketrangan valid sebab ditunjukkan dengan nilai r hitung (Pearson Correlation) lebih dari pada r table yaitu (0.2302).

Uji Realibilitas

Hasil dan Kesimpulan Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronba ch's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Kinerja Kerja Karyawan	0,669	8	Reliabel
Motivasi Kerja	0,810	8	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,717	8	Reliabel

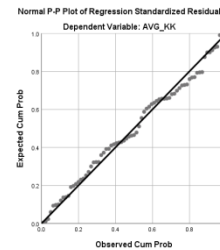
Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 25)

Menurut tabel variabel kinerja kerja karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yang berarti semua variable untuk penelitian ini dapat dinyatakan reliable. Ini menunjukkan semua pernyataan yang telah dipakai mampu mendapatkan data yang konsisten, yang berarti jika pernyataan tersebut disampaikan lagi maka akan mendapatkan hasilyang kurang lebih sama.

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil dan Kesimpulan Uji Normalitas



HASIL UJI NORMALITAS

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 25)

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui dan dinyatakan bahwa data Normal P-P Plot yang dipakai berdistribusi normal. Hal ini disebabkan semua titik pada gambar distribusi tampak mendekati atau menyebar ke area garis diagonal dan persebaran titik datanya pun searah dengan mengikuti garis-garis diagonal.

2. Hasil dan Kesimpulan Uji Multikolonieritas

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	<i>Toler ance</i>	VIF
Motivasi Kerja	0.926	1.080
Kepuasan Kerja	0.926	1.080

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 25)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10,0. Dengan demikian, bisa disimpulkan

tidak ditemukan gejala multikolonieritas pada variabel bebas dalam penelitian ini.

3. Hasil dan Kesimpulan Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Signifikansi
Motivasi Kerja	0,517
Kepuasan Kerja	0,590

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 25)

Melihat table dengan menggunakan metode korelasi spearman's rho, tentu dapat dilihat dari kedua variabel bebas di atas memiliki nilai signifikansi > 0,05. Mengingat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

4. Hasil dan Kesimpulan Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas

Variabel Bebas	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja	0,396	Linear
Kepuasan Kerja	0,297	Linear

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 25)

Mengacu pada tabel tingkat signifikansi, karena menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$ maka akan di uji dengan 0,05, hal ini pada variabel motivasi kerja memiliki signifikan sebesar $0,396 > 0,05$ maka terdapat hubungan linear secara signifikan

antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dan pada variabel kepuasan kerja memiliki signifikan sebesar $0,297 > 0,05$ maka ada hubungan linear secara signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Karena nilai sig. $> 0,05$ maka dapat memakai model regresi untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan.

Uji Kesusaian Model

1. Hasil dan Kesimpulan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R Square	Adjusted R Square
0,587	0,575

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 25)

Berdasarkan tabel diatas nilai Adjusted R Square (R^2) adalah $0,575 = 57,5\%$. Artinya, besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap variabel independent dalam penelitian ini adalah sebesar 57,5% dan sisanya sebesar 42,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini misalnya: karakteristik kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan seterusnya.

2. Hasil dan Kesimpulan Uji F

Hasil Uji F ANOVA

F Hitung	Signifikansi
49.694	.000 ^b

Sumber: Data Primer (diolah menggunakan program SPSS 25)

Jika melihat pada table di atas, hasil uji F Anova didapatkan F sebesar 49.694 dan dengan nilai signifikansi 0,000. Dalam F table ini, dapat dilihat table statistic berada pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel - 1) = 2 (K= variabel x), dan untuk df 2 (jumlah responden (n) - K) atau $73 - 2 = 71 - 1 = 70$, sehingga diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 3,13.

Kesimpulannya adalah, menggambarkan model regresi yang dipakai ketika uji kesesuaian model untuk penelitian ini telah sesuai dan bisa dipakai untuk selanjutnya uji analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis/ uji t.

E. Hasil dan Kesimpulan Uji Regresi

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	0.748	0.317		2.358	0.021
Motivasi Kerja	0.539	0.067	0.645	8.077	0.000
Kepuasan Kerja	0.260	0.076	0.273	3.424	0.001

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 25)

Linear Berganda

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$KK = .645 MK + .273 KP$$

1. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar +.645 menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja kerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja,

maka kinerja kerja karyawan menjadi lebih baik, dan sebaliknya.

2. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar +.273 menggambarkan bahwa kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja kerja karyawan. Artinya semakin baik kepuasan kerja, maka kinerja kerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya.

F. Hasil dan Kesimpulan Uji t

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel Bebas	t Hitung	Signifikansi
Motivasi Kerja	8.077	0.000
Kepuasan Kerja	3.424	0.001

Sumber: Data Primer (diolah dengan program SPSS 25)

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa:

- a. Hasil dari uji hipotesis mengenai variabel motivasi menghasilkan nilai t hitung sebanyak 8,077 yang lebih besar dari t tabel 1,99394 dan Signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis 1 yang menyebutkan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT. KarangMas

Unggul (KMU)” dapat dikatakan diterima.

2. Hasil uji hipotesis untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,554 lebih besar dari t tabel 1,99394 dan signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan terhadap PT. KarangMas Unggul (KMU)” berarti diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari hasil uji regresi dan hipotesis, maka dapat peneliti jelaskan satu demi satu pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat, yaitu:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melihat hasil dari uji koefisien regresi dan uji t pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh para karyawan berpengaruh positif dan juga signifikan akan kinerja dari para karyawan di PT Karang Mas Unggul Bekasi. Berdasarkan penjelasan ini, berarti kinerja yang baik dapat diperoleh oleh setiap karyawan, apabila para karyawan tersebut memiliki motivasi atau termotivasi untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi

maka tentunya juga dapat mengalami peningkatan pada kinerja mereka.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil yang telah didapatkan melalui uji koefisien regresi linear berganda maupun uji t yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan bahwa variable kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variable kinerja yang dimiliki oleh para karyawan di PT. Karang Mas Unggul Bekasi.

Berdasarkan hasil dan penjelasan di atas menunjukkan kinerja karyawan yang baik dapat diperoleh oleh semua karyawan secara personal, apabila para karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang sesuai dengan keinginan masing-masing dari mereka, sehingga tentu mudah untuk mendapatkan peningkatan kinerja para karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan poin sebelumnya maka perlu disimpulkan untuk hal-hal seperti variable motivasi kerja yang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimiliki karyawan PT. Karang Mas Unggul Bekasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh pada kinerja dari karyawan-karyawan tersebut.

Variable kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan akan kinerja para karyawan bagian lapangan PT Karang Mas Unggul Bekasi. Yang berarti, kepuasan kerja yang tinggi pula yang akan memiliki dampak besar akan adanya kinerja karyawan-karyawan tersebut.

REFERENSI

- Daly. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 84-94 ISSN: 2302-2019. Sulawesi Tengah
- Dessler, G. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 1 (terjemahan)*, PT Indeks, Jakarta.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 3(1), 42-62.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* ,
- Edisi Kedelapan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Yusuf, H. A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Buku Seru, Yogyakarta*.
- Handoko, B. (2014). Determinan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. X Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(01).
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khumaedi, Evawati. (2016). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II*. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol 2 No 1*, Hal 66 –77.
- Lestari, D., & Irbayuni, S. (2017). Analisis kinerja karyawan bagian produksi” water base “PT. Cat Tunggal Djaja Indah. *Manajemen Bisnis-MEBIS*, 1(2).
- Mangkunegara, A.A Prabu Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A.A. Prabu Anwar. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Andi. Yogyakarta.
- Purnomo, C.A.H, Mayowan, M.D.Y. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis .Vol. 48 No 1.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2018). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 59-66.
- Rukhayati.(2018). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*. Jurnal Sinar Manajemen Vol 5, No 2.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). SPSS vs LISREL: sebuah pengantar, aplikasi untuk riset. *Jakarta: Salemba Empat*, 5(2), 23-34.
- Setyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–207. <https://doi.org/DOI:>
- <http://dx.doi.org/10.21831/jptk.v2i2.8931>
- Sousa Simoes, R.S. Costa; Riana, Gede; Subudi, Made. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, [S.l.], p. 3463-3476, oct. 2017. ISSN 2337-3067
- Sugiyono, P. D. (2014). Populasi dan sampel. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 291, 292.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Fathoni, A., Minarsih, M.M. (2016). "Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang". Volume 2, Nomor 2.
- Sutrisno, Fathoni, A., Minarsih, M.M. (2016). "Pengaruh Motivasi dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang". Volume 2, Nomor 2.
- Wibowo, I., Riana, G., & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan

Komitmen Organisasional
Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan
Bisnis Universitas Udayana*, 4(2), 125-
145.

Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan
kompensasi terhadap kinerja
karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi
Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.

Yusaini, Y. (2020). Kontribusi Budaya,
Kepemimpinan, Kepuasan Kerja,
Dan Komitmen Dalam Peningkatan
Kinerja Dosen. *Nidhomul Haq: Jurnal
Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 32-
45.