

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGUNG AUTOMALL CABANG BATAM (MAIN DEALER TOYOTA)

Gusniarti¹⁾, Hendra Gunawan²⁾

1) Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Batam 29461, email: gusniarti88@gmail.com

2) Jurusan Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Batam 29461, email: hendra@polibatam.ac.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 60 responden dengan menggunakan metode random sampling. Sebagai variabel independen, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier sederhana dan uji t test. Hasil analisis menggunakan Analisis regresi linier sederhana dan Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract - *The aim of the research is to investigate the effect of staff performace relation to the job satisfaction and job motivation by job duration. The samples number determined in this research are 60 respondents and used sampling Random sample. As independent variables are job satisfaction and job motivation, while its dependent variable is staff performance. The results of the analysis using Analyze regression Linear and T Test Analyze are the job satisfaction variable and job motivation are positively influenced to staff performance.*

Keywords Job Satisfaction, Job Motivation and Staff Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

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 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 karyawan merupakan “pekerjaan yang tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai” [1]. 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 [2].

Menjaga motivasi karyawan itu sangat penting karena motivasi merupakan 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. Motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya [3].

Penelitian ini mereplikasi sebagian model penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin (2012). Peneliti mengambil variabel motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di PT Agung Automall cabang Batam sebagai populasinya.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Cabang Batam
- b. Apakah Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Cabang Batam

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batam (*Main dealer Toyota*).

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan
 - a. Hasil penelitian ini 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 sumber daya manusia.
2. Bagi penulis
Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Diploma IV pada Politeknik Negeri Batam.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, penulis hanya mengkaji tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam bekerja pada PT Agung Automall Cabang Batam.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan [3]. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja:

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index (JDI)* (Luthans dan Spector dalam Robins, 2006), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Kesempatan atau promosi
4. Supervisor
5. Rekan kerja

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi adalah sesuatu yang memulai gerakan, sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu [4] didefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang diberikan bisa dibagi dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan-kekuatan.

teori jenjang kebutuhan [5] dari yang rendah ke yang paling tinggi menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*).
2. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).
3. Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*).
4. Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyhuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*).
5. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

2.3 Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan

mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya[6]. Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih termotivasi dalam bekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut[7]:

1. Kepuasan karyawan
2. Kemampuan karyawan
3. Motivasi.

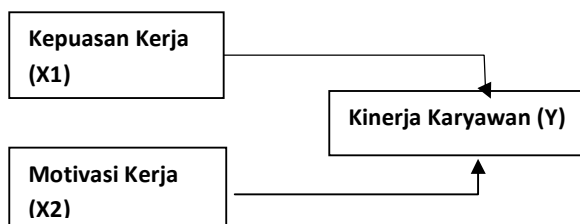
2.4 Hipotesis dan Kerangka Pemikiran

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha1:Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batam.

Ha2: Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall Batam.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel berpengaruh adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan, sedangkan variabel terpengaruhnya adalah kinerja karyawan. Model penelitian yang dikemukakan di atas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1 Model Penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1 Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengumpulkan dan mengolah data primer yang diperoleh dari kuisisioner yang meliputi variabel (1) kepuasan kerja, (2) motivasi dan (3) kinerja karyawan pada PT Agung Automall Cabang Batam dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pernyataan.

3.2 Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Agung Automall cabang Batam. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Agung Automall cabang Batam. Apabila seseorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi [8].

3.3 Teknik Penetapan Jumlah Sampel

Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 60 karyawan PT Agung Automall Cabang Batam dan metode pengambilan sampelnya adalah dengan sampel *random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan dipakai. Dasar pengambilan sampel yaitu: apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian total populasi. Selanjutnya apabila jumlah subyek lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti[9]

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *survey* dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden yang menjadi sampel penelitian. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner yang pernah digunakan oleh penelitian Burhanudin (2012) karena kuesioner tersebut sudah teruji dan dilakukan penelitian.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 18.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kesahihan dari angket atau kuesioner. Kesahihan mempunyai arti kuesioner atau angket yang dipergunakan mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (handal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini karena keseluruhan nilai r_{hitung} semua indikator yang diuji lebih besar daripada nilai r_{tabel} , maka dapat di ambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah

alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Pengujian realibilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan dalam penelitian ini akan menggunakan formula cronbach alpha (koefisien alpha cronbach), dimana secara umum yang dianggap reliabel apabila nilai alpha cronbachnya > 0,6 [11] Pada penelitian ini nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya sudah di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian [12]. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk melihat data berdistribusi normal dilakukan dengan menggunakan rasio skewness dan rasio kurtosis. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

	N	Skewness		Kurtosis	
		Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized	60	.291	.309	-.373	.608
Valid N (listwise)	60				

Dari tabel skewness dan kurtosis diatas dapat dihitung nilai Zskewness dan Zkurtosis nya sebagai berikut:

$$Z_{skewness} = \frac{0.291}{\sqrt{24/60}} = 0,920 \quad Z_{kurtosis} = \frac{-0.373}{\sqrt{6/60}} = -0,589$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat nilai Zskewness dan Zkurtosis Nilai Z ini kita bandingkan dengan nilai kritisnya yaitu untuk alpha 0,05 nilai kritisnya ± 1.96 Semua variabel Hasil Z Skewness dan Z Kurtosis di atas terletak pada range kritis untuk alpha (α) 0.05 yaitu ± 1.96 , jadi variabelnya normal.

4.4 Uji Hipotesis

4.4.1 Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X)

dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan data penelitian yang penulis uji, maka hasil *output* regresi linier sederhana dari kepuasan kerja adalah tabel di bawah ini:

Tabel 2 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kepuasan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.876	4.229		-6.801	.000
Kepuasan Kerja	.691	.063	.933	10.983	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 10.983 dengan signifikansi sebesar 0,000 (sig. > 0,05). dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah signifikan artinya hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
1 (Constant)	-2.779	.994		-2.796	.007
Motivasi Kerja	.382	.019	.934	19.860	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 19.860 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

4.4.2 Uji Koefisien Regresi Sederhana (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis untuk Uji T-Test

Variabel Penelitian	t_{hitung}	Probabilitas	Keterangan
Kepuasan Kerja (X_1)	10,983	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	19,860	0,000	Signifikan
T tabel = 2,0025			

Dari hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa angka signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen, atau dengan kata lain variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan hasil di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall cabang Batam sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima.

4.5 Analisis Data

4.5.1 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini mendukung pernyataan Hasibuan (2003) yang menyatakan bahwa seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong

moral, kedisiplinan, serta prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. karyawan yang puas saat bekerja pada perusahaannya, berkontribusi positif bagi peningkatan kerjanya. Hasil ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Burhanuddin (2012) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5.2 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penelitian ini juga mendukung pernyataan Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Memberikan motivasi kepada karyawan oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga karyawan tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2001) dengan demikian apabila karyawan termotivasi maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall cabang Batam. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Agung Automall cabang Batam. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

5.2 Saran

Memperhatikan adanya beberapa keterbatasan seperti yang telah disampaikan maka bagi penelitian selanjutnya perlu memperhatikan beberapa saran berikut ini: (1) Dari hasil penelitian yang dilakukan, variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Dukungan dari manajer sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dukungan lebih yang diberikan oleh manajer dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan karyawan diberi tanggung jawab lebih sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik. (2) Untuk

penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel bebas yang lain (seperti: pengetahuan, budaya organisasi), melakukan penyempurnaan kuesioner ini, serta melakukan pemilihan waktu yang tepat ketika menyebar kuesioner. Hal ini karena sebagian besar kuesioner dalam penelitian ini yang tidak kembali dikarenakan para calon responden tidak punya cukup waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M, (1994), *A Handbook of Human Resource Management*, Terjemahan, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arikunto, S. (2001). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Burhanuddin. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk Makasar*.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh*, Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hariandja, Marihot Tua E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Maslow. (2001), *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: PT. Pustaka. Binawan Presindo
- Robbin. Stephen ,P Judge. (2008). *Thimoty,A Prilaku Organisasi Edisi 12 Jakarta Salemba 4*.
- Siagian, Sondang P, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan Ketujuh*, Jakarta: Radar Jaya Offset.