

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TANIMAS SOAP INDUSTRIES (PERUSAHAAN MANUFAKTUR DAN EKSPORTIR SABUN)

Goldwin^{*1}, Cut Fitri Rostina^{*2}, Hendra Nazmi^{*3}, Meilissa^{*4}, Eiklecia Ventriani U Zebua^{*5}
^{1,2,3,4,5}Universitas Prima Indonesia, Indonesia
hendramm7@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance at PT. Tanimas Soap Industries. This research is survey research. PT. Tanimas Soap Industries is a company engaged in manufacturing and exporting soap. The researcher used simple random sampling technique using the help of Slovin formula. With a population of 129 people and an error rate(e) of 5%, the sample(n) of this study was 97 people while the validity and reliability tests were taken from the rest of the population after calculating Slovin formula as many as 30 people. The data analysis model used is multiple linear regression using SPSS v.17.0 software. From this research, Reseachar got a result that $t_{count} > t_{table}$ work satisfaction variable ($3,703 > 1,985$) with significance $0,000 < 0,05$ and $t_{count} > t_{table}$ work motivation variable ($3,814 > 1,985$) with significance $0,000 < 0,05$ and $F_{count} > F_{table}$ was $24,750 > 3,09$ with significance $0,000 < 0,05$. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction and work motivation have an effect simultaneously on employee performance.

Keywords : *Work Satisfaction , Work Motivation, Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan didirikan dengan tujuan utama yaitu untuk mencari keuntungan dengan memperoleh laba yang maksimal agar kelangsungan hidup perusahaan dapat dipertahankan dan untuk memaksimalkan kekayaan pemilik perusahaan atau pemegang saham. Besarnya laba atau keuntungan yang diperoleh perusahaan sangat tergantung dari salah satunya adalah sumber daya yang dimilikinya, baik sumber daya manusia maupun sarana dan prasarana atau sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Oleh sebab itu, organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami ketidakpuasan, kurang termotivasi, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan kinerja menjadi menurun.

Kepuasan kerja merupakan sesuatu hal yang diharapkan oleh setiap karyawan di perusahaan. Karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Sedangkan bagi perusahaan penelitian dilakukan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Disamping itu akan diteliti apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk

melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Kinerja merupakan hal yang harus ditingkatkan perusahaan karena dengan kinerja yang baik maka suatu perusahaan dapat berkembang dengan lebih mudah. Hal ini menyebabkan kinerja sangat berpengaruh bagi perusahaan agar dapat memenuhi target perusahaan.

PT. Tanimas *Soap Industries* memiliki 6 (enam) departemen yakni departemen produksi, departemen Sumber Daya Manusia, departemen keuangan, departemen akunting, departemen penjualan, dan departemen gudang yang bertanggung jawab untuk mencapai visi perusahaan. Departemen yang berperan penting dalam menghasilkan produk perusahaan adalah departemen produksi. PT Tanimas *Soap Industries* adalah salah satu perusahaan yang menyadari akan pentingnya kinerja sumber daya manusia. PT Tanimas *Soap Industries* selalu berusaha menanamkan pemikiran kepada karyawannya agar bekerja dengan lebih semangat sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal yang pada akhirnya akan berpengaruh juga terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penjelasan diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir sabun)”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

1. Tingginya tingkat *turnover* mengidentifikasi ketidakpuasan karyawan yang dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang keluar dari perusahaan yang mungkin disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang tidak nyaman.
2. Motivasi kerja karyawan yang bermasalah dilihat dari tunjangan jabatan karyawan yang rendah.
3. Kinerja karyawan menurun sebagaimana dapat dilihat dari pencapaian produksi

perusahaan yang tidak mencapai target yang ditetapkan.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas dapat diketahui bahwa karyawan sangat berperan penting dalam kemajuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tanimas *Soap Industries* ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tanimas *Soap Industries* ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tanimas *Soap Industries* ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tanimas *Soap Industries*
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Tanimas *Soap Industries*
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Tanimas *Soap Industries*.

1.5 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:117), “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.”

Menurut Priansa (2016:291), “Kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil

penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.”

Menurut Sutrisno (2017:77), “Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif.” Hasibuan (2016:202) menjelaskan bahwa tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dari: kedisiplinan, moral kerja, *turnover*.

1.6 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2014:323) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.”

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan pernyataannya bahwa: “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.”

Menurut Mangkunegara (2017:93) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.”

Menurut Notoadmojo (2015:130), alat alat yang dapat dikategorikan sebagai motivasi adalah ,materiil, nonmateri, kombinasi materi dan nonmateri

1.7 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182), “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.”

Menurut Mangkunegara (2017: 67), “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Noor (2013:272), “Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.”

Menurut Kasmir (2016:208-210) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada enam indikator, yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan.

1.8 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:192), “Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.”

Menurut Wibowo (2016:141), “Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Pekerja yang puas melakukan pekerjaan lebih baik dalam memenuhi kewajiban seperti tertuang dalam deskripsi pekerjaan.”

Menurut Suparyadi (2015:436), “Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang mana hal ini dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.”

1.9 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

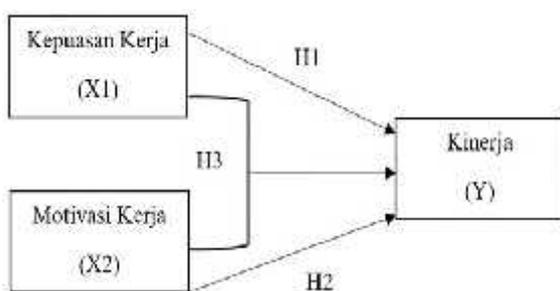
Menurut Sutrisno (2017:111), “Manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas- tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga ikut memengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.”

Menurut Kasmir (2016:190), “Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau

dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.”

Menurut Mangkunegara (2017:68), “Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.”

1.10 Kerangka Konseptual dan Hipotesis



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka bentuk hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries.
- H3 : Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Tanimas Soap Industries yang berlokasi di Jalan Pertahanan No. 68 Dusun - II Medan. Waktu penelitian ini dilakukan direncanakan dari bulan April 2018 sampai dengan bulan Mei 2019.

2.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8), metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2.3 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sujarweni (2014:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.

2.4 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah eksplanatori. Menurut Soewadji (2012:35), penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana hubungan antara variabel dari suatu fenomena yang sedang diteliti. Karena yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan antara variabel tersebut, apakah hubungan tersebut berakibat memperkuat atau memperlemah, maka peneliti dalam penelitian eksplanatori ini harus menggunakan kerangka teori dan hipotesis untuk menjadi acuan penjelasannya.

2.5 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh si peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2016:81), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan simple random sampling. Dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin.

Dengan populasi sebanyak 129 orang dan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, maka sampel (n) penelitian ini adalah :

$$n = \frac{129}{1 + (129 \times 0,05)^2}$$

$$n \approx 97.54253308128544$$

$$n = 97 \text{ orang}$$

Jadi sampel penelitian ini adalah sebanyak 97 orang. Dengan demikian uji sampel dalam penelitian ini adalah 97 orang karyawan. Sedangkan uji validitas dan reliabilitas diambil dari sisa populasi setelah perhitungan rumus Slovin sebanyak 30 orang.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui teknik kuesioner atau angket, teknik wawancara dan teknik dokumentasi.

2.7 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer. Jenis data yang diperoleh dari perusahaan adalah data primer di dalam penelitian ini berupa hasil pengisian kuesioner yang dibagikan kepada responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEPUASAN KERJA	97	13,00	24,00	19,1237	2,40770
MOTIVASI KERJA	97	12,00	27,00	19,0309	3,55450
KINERJA	97	35,00	50,00	41,7526	3,77776
Valid N (listwise)	97				

Sumber : Data Hasil Penelitian diolah SPSS, 2019 (data diolah)

Deskriptif statistik variabel kepuasan kerja dengan sampel sebanyak 97 responden memiliki rata-rata sebesar 19,1237 dengan nilai minimum 13 pada responden ke 1 dan 51 dan nilai maksimum 24 pada responden ke 22, 77, 88 dan 97 dengan standard deviasi 2,40770.

Deskriptif statistik variabel motivasi kerja dengan sampel sebanyak 97 responden memiliki rata-rata sebesar 19,0309 dengan nilai minimum 12 pada responden ke 70 dan nilai maksimum 27 pada responden ke 93 dengan standard deviasi 3,55450.

Deskriptif statistik variabel kinerja dengan sampel sebanyak 97 responden memiliki rata-rata sebesar 41,7526 dengan nilai minimum 35 pada responden ke 1, 20, 33 dan 70 dan nilai maksimum 50 pada responden ke 62 dan 88 dengan standard deviasi 3,77776.

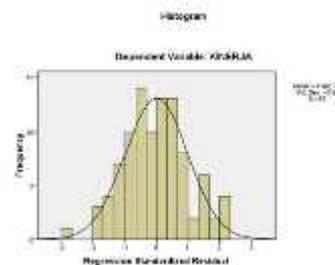
3.1 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak, antara variabel dependen dengan variabel independen.

A. Analisis Grafik

1. Histogram

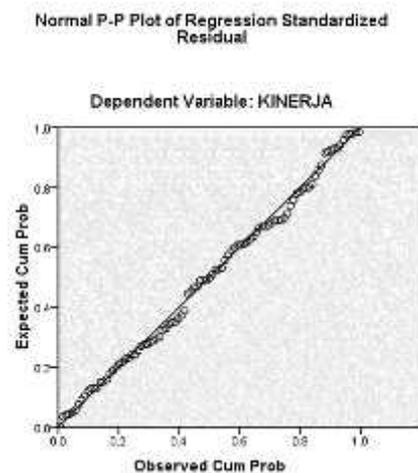


Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Grafik histogram diatas menunjukkan data riil membentuk garis kurva cenderung simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

2. Probability Plot



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Hasil Pengujian Normalitas dengan Metode Probability Plot

Grafik Normalitas P-P Plot pada gambar diatas, terlihat data menyebar disekitar garis diagonal, penyebarannya sebagian besar mendekati garis diagonal. Uji normalitas secara statistik perlu dilakukan untuk memastikan apakah data benar-benar telah terdistribusi normal. B. Uji Statistik dengan *non-parametik*

Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^a	Mean	.000000
	Std. Deviation	.05754251
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.068
	Negative	-.041
Kolmogorov-Smirnov Z		.524
Asymp. Sig. (2-tailed)		.546

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan $0,946 > 0,05$ dengan demikian dari hasil uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan data terdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KEPUASAN_KERJA	.816	1.226
	MOTIVASI_KERJA	.816	1.226

a. Dependent Variable: KINERJA

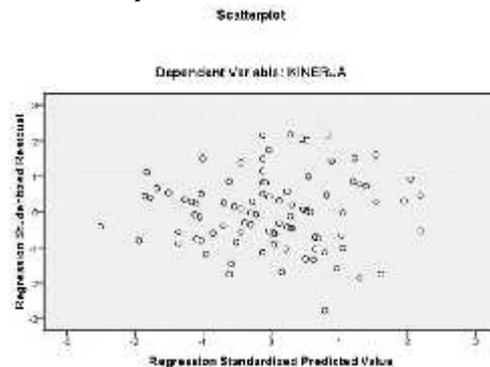
Nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja diatas 0,10 sedangkan nilai VIF variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja diatas berada dibawah 10. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi adanya

ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut sebagai heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik pada *scatterplot* dan uji glejser.

1. *Scatterplot*



Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data Diolah)

Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul disatu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Uji Glejser

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.517	1.528		-.333	.504
	KEPUASAN_KERJA	.140	.085	.195	1.752	.089
	MOTIVASI_KERJA	.021	.057	.041	.371	.712

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)
Hasil Uji Glejser pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikan dari kepuasan kerja $0,082 > 0,05$ dan motivasi kerja $0,712 > 0,05$ dengan demikian dari hasil uji Glejser dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.2 Hasil Analisis Data Penelitian Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

3.3 Model Penelitian

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,353	2,114		9,310	,000
	KEPUASAN KERJA	,537	,145	,342	3,710	,000
	MOTIVASI KERJA	,375	,086	,352	3,814	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

$$\text{Kinerja} = 24,353 + 0,537 \text{ Kepuasan Kerja} + 0,375 \text{ Motivasi Kerja}$$

Makna dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Konstanta sebesar 24,353 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak ada atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 24,353 satuan.
2. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,537 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,537 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,375 dan bernilai positif, hal ini menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja 1 satuan akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,375 satuan dengan anggapan variabel lainnya tetap.

3.4 Koefisien Determinasi Hipotesis (Uji R²)

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (R²) semakin besar atau mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 ^a	,345	,331	3,08990

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,331 hal ini berarti 33,1% dari variasi variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen kepuasan kerja dan motivasi kerja sisanya sebesar 66,9% (100% - 33,1) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.

3.5 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan/ Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	472,568	2	236,284	24,750	,000 ^b
	Residual	837,452	94	8,910		
	Total	1310,020	96			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Uji signifikansi simultan / bersama- sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 24,750. Pada derajat bebas 1 (df1) = k – 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 (df2) = n-k = 97 – 3 = 94, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi

0,05 adalah 3,09 dengan demikian dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai F hitung = 24,750 > F tabel = 3,09 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena F hitung = 24,750 > F tabel = 3,09 dan probabilitas signifikansi 0,000 < 0,05, Maka Ha diterima artinya kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanimas Soap Industries.

3.6 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian t-test digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial/ Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Betas		
1	(Constant)	24,353	2,614		9,316	,000
	KEPUASAN_KERJA	,537	,145	,342	3,703	,000
	MOTIVASI_KERJA	,373	,096	,352	3,814	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Nilai t tabel untuk probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df) = 94 adalah sebesar 1,98552. Dengan demikian hasil dari Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 3,703 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung > t tabel atau 3,703 > 1,985, dan signifikansi < 0,05 maka H_0 diterima artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanimas Soap Industries.
2. Hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t hitung motivasi kerja sebesar 3,814 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung > t tabel atau 3,814 > 1,985, dan signifikansi < 0,05 maka H_0 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Tanimas Soap Industries.

3.7 Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tanimas Soap Industries.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Rudie,dkk (2015) yang berjudul **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Masa Kerja Pada PT.Deho Canning Company Bitung**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sama dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:192), Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian

pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Adanya pengaruh yang signifikan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana karyawan yang tidak puas akan lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Dapat juga dilihat dari hasil jawaban kuesioner dengan pertanyaan kedisiplinan waktu kerja karyawan dalam mengikuti peraturan jam kerja perusahaan dengan jawaban dominan kurang disiplin dan pertanyaan kepatuhan karyawan dalam menjalani tata tertib yang berlaku di perusahaan dengan jawaban dominan kurang patuh sehingga dapat disimpulkan bahwa penjelasan responden atas pertanyaan variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan bagian yang penting dalam bekerja, karena dengan kepuasan kerja yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap perusahaan karena akan menimbulkan berbagai sikap negatif dari karyawan yang mempengaruhi terciptanya visi, misi, tujuan, sasaran atau target perusahaan secara efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan produktivitas maupun mempertahankan kinerja pegawai. Dikarenakan jenis kebutuhan dan tingkat kepuasan kerja karyawan berbeda-beda dan berubah dari waktu ke waktu, maka disarankan agar pihak manajemen dapat mengadakan evaluasi secara simultan dengan memasukkan kegiatan pengukuran kepuasan kerja secara berkesinambungan. Manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karena hal itu berdampak pada tingkat kehadiran, semangat kerja, keluhan-keluhan karyawan serta masalah pribadi lainnya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Tanimas Soap Industries*.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Nur,dkk (2016) yang berjudul **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT PCI Elektronik International)**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sama dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:68), Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Kembangkanlah motif berprestasi dalam diri dan manfaatkan serta ciptakan situasi yang ada pada lingkungan kerja guna mencapai kinerja maksimal.

Adanya pengaruh yang signifikan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana karyawan yang tidak termotivasi akan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya tidak maksimal karena motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Apabila karyawan membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

Dapat juga dilihat dari hasil jawaban kuesioner dengan pertanyaan sesuaikah pekerjaan anda dengan gaji yang dibayarkan dengan jawaban dominan kurang sesuai dan pertanyaan kesesuaian insentif yang diberikan perusahaan dengan jawaban dominan kurang sesuai sehingga dapat disimpulkan bahwa penjelasan responden atas pertanyaan variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh dalam melaksanakan pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam bekerja, karena bila motivasi karyawan tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap perusahaan. Seperti menurunkan produktivitas karyawan, dan sebaliknya karyawan yang termotivasi akan terdorong atau terdorong untuk melakukan

sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Tanimas Soap Industries* dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau $3,703 > 1,985$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Tanimas Soap Industries* dengan nilai t hitung $>$ t tabel atau $3,814 > 1,985$, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. *Tanimas Soap Industries* dengan nilai F hitung $= 24,750 >$ F tabel $= 3,09$ dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 33,1%.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti atas hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi PT *Tanimas Soap Industries* disarankan untuk menyediakan tempat untuk menampung keluhan dan pendapat yang ingin disampaikan karyawan, karena karyawan merupakan bagian dari perusahaan, oleh karena itu sebaiknya perusahaan menjunjung tinggi dan mau mendengar segala keluhan kesah yang para pekerja rasakan. Selain itu pada permasalahan motivasi kerja diharapkan perusahaan seharusnya memberikan tunjangan yang adil dan merata bagi para karyawan sesuai dengan waktu dan jumlah pekerjaan yang dikerjakannya.
3. Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia agar

hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.

4. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan sumber daya manusia seperti komunikasi, disiplin dan budaya organisasi.

Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua, Cetak ke-4. Jakarta :PT RajaGrafindo Persada.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia ;Teori, Konsep dan Indikator*. Cetak ke 1. Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetak ke-1. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara , Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetak 14. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tjauan Filosofis dan Praktis*. Edisi Pertama. Cetak ke-1. Jakarta : Kencana
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetak kedua. Bandung : Alfabeta.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Cetak Asli. Jakarta :Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Baru. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V.Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Cetak Pertama. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Ed.I. Yogyakarta : ANDI.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetak ke -9. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi. Cetak ke-4. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.