

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KOPERASI TAHU-TEMPE INDONESIA
KABUPATEN KEBUMEN**

Disusun Oleh :

Damar Alamsyah

**PROGRAM EKONOMI MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADITAH
YOGYAKARTA**

Email : damaralamsyah@gmail.com

ABSTRAK

Kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan pada koperasi tahu-tempe Indonesia (KOPTI) kabupaten Kebumen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 36 responden dengan menggunakan metode sensus. Sebagai variabel independen yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji parsial (uji t).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hipotesis pertama (H1) dan hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Job satisfaction and job motivation are directly related to staff performance. Job satisfaction and job motivation experienced by staff could reduce or increase staff performance. Staff who feels satisfied with the job obtained will be motivated to increase his/her performance, consequently it will impact on improving the company performance overall.

This research was done at koperasi tahu-tempe Indonesia (KOPTI) in Kebumen. The aim of the research is to examine the effect of staff performance relation to the job satisfaction and job motivation. The samples number determined in this research are 36 respondents and used sensus method. As independent variables are job satisfaction and job motivation, while its dependent variable is staff performance. The analytical tool used include validity, reliability, multiple linear regression analysis and hypothesis testing used is partial test (t test).

Results of hypothesis testing showed the first hypothesis (H1) and the second hypothesis (H2) is received. Results of testing the first hypothesis (H1) obtained that job satisfaction and significant positive effect on employee performance. Results of testing the second hypothesis (H2) obtained the result that motivation positive and significant effect on employee performance.

A. Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan ekonomi yang semakin maju dan meningkat menuntut berbagai perusahaan maupun bidang usaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas guna mempertahankan eksistensinya agar tidak mengalami penurunan pendapatan perusahaan yang berujung pada gulung tikarnya perusahaan. Berbagai perusahaan tentunya akan menggunakan cara-cara yang bertujuan dapat meningkatkan pendapatan perusahaan semaksimal mungkin. Selain karena produk yang dipasarkan merupakan produk yang dibutuhkan serta dicari konsumen dan meningkatkan mutu kualitas, cara yang biasanya dilakukan perusahaan yaitu melebarkan sayap perusahaan dengan merambah pada jenis usaha lain, dengan kata lain perusahaan meningkatkan pendapatan perusahaan dengan menciptakan berbagai anak perusahaan baru.

Perusahaan yang dirasa banyak menerima permintaan pasar salah satunya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang makanan. Perusahaan yang bergerak pada bidang penyedia kebutuhan berupa makanan maupun bahan bakunya banyak menerima permintaan karena makanan merupakan kebutuhan pokok manusia untuk bertahan hidup. Meskipun produk yang dipasarkan merupakan produk yang dibutuhkan, apabila perusahaan tidak dapat memberikan mutu dan kualitas baik maka perusahaan tersebut akan mudah tersaingi oleh perusahaan sejenis. Hal tersebut akan berpengaruh pada menurunnya pendapatan perusahaan tentunya.

Penurunan mutu dan kualitas perusahaan tidak luput dari peran pekerjaannya. Pekerja merupakan aset perusahaan yang mempengaruhi tingkat pencapaian target perusahaan. Tercapai atau tidaknya target perusahaan berdasar pada kinerja yang dihasilkan oleh para pekerjaannya. Dalam proses bekerja agar dapat memberikan kinerja yang maksimal guna mencapai target perusahaan ada beberapa faktor yang dirasa mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja.

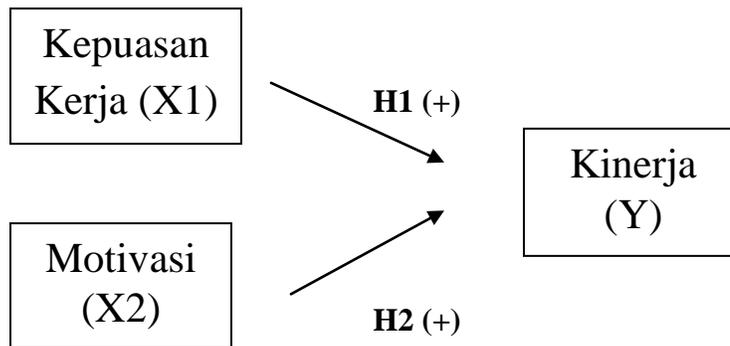
Berdasarkan uraian di atas apabila karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerja serta hanya memiliki motivasi kerja yang rendah maka akan berdampak pada kinerjanya, kondisi tersebut bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia di perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bisa merugikan perusahaan. Kantor KOPTI merupakan kantor koperasi yang bergerak pada bidang penyedia bahan baku tahu dan tempe di daerah Kebumen. Koperasi ini tidak hanya sebagai penyedia bahan baku tahu tempe namun juga koperasi simpan pinjam, penyedia BBM serta batu bara sebagai perluasan usaha yang dilakukan oleh KOPTI.

Perluasan usaha yang dilakukan juga merupakan wujud upaya KOPTI guna menambah permodalan. Apabila kinerja karyawan kantor KOPTI menurun pastinya akan berdampak pada pencapaian target, selain itu dengan kinerja yang menurun akan semakin sulit untuk bersaing dengan perusahaan sejenis serta pasar global atau MEA nantinya.

Tujuan penelitian

1. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Kinerja (Y)

Menurut Steel Johnson, *et al.*, (2000), dalam Roboth (2015), menyatakan bahwa pada dasarnya kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik, sehingga terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu (karyawan) dengan kinerja perusahaan.

Adapun indikator-indikatornya:

- a. Kualitas kerja, yaitu tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas kerja, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu kerja, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektifitas kerja, yaitu tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian kerja: yaitu tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
- f. Komitmen kerja: yaitu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Instrumen kinerja karyawan diadopsi dari Bernadin (1993), dalam Rosita (2012), yang terdiri dari 12 item pertanyaan dengan 5 poin skala likert. Responden diminta memilih alternative jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju).

2. Motivasi Kerja (X2)

Menurut Sadili Samsudin dalam Surianti (2015), menjelaskan bahwa motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menggunakan teori Mc. Clelland dalam As'ad (2001), dalam Erlina (2011). Motivasi dapat diukur melalui indikator sebagai berikut :

- a). Kebutuhan prestasi (*Need for Achievement*), tercermin dari keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas perbuatan-perbuatannya. Ia menentukan tujuan yang wajar dapat memperhitungkan resiko dan ia berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- b). Kebutuhan pertemanan (*Need for Affiliation*), kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya bersahabat.
- c). Kebutuhan kekuasaan (*Need for Power*), kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dan ia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Variabel motivasi diukur dengan menggunakan 33 item pertanyaan, skala yang digunakan adalah skala Likert 1-5, angka 5 menunjukkan sangat setuju dan angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju.

3. Kepuasan Kerja (X1)

Rivai, (2004) dalam Buhali dan Margaretha (2013), menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, maka kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaannya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Adapun indikator-indikatornya:

- a. *Ability Utilization*, adalah kesempatan menggunakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
- b. *Achievement*, adalah prestasi yang dicapai selama bekerja.
- c. *Activity*, adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan dalam bekerja.
- d. *Advancement*, adalah kemajuan atau perkembangan yang dicapai selama bekerja.
- e. *Authority*, adalah wewenang yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan.
- f. *Company policies and practices*, adalah kebijakan yang dilakukan secara adil bagi karyawan.

- g. *Compensation*, adalah segala macam bentuk kompensasi yang diberikan kepada para karyawan.
- h. *Co-workers*, adalah hubungan antara rekan kerja.
- i. *Creativity*, adalah kesempatan untuk mencoba metode sendiri dalam melakukan pekerjaan.
- j. *Independence*, adalah kemandirian yang dimiliki karyawan dalam bekerja.
- k. *Moral values*, adalah nilai-nilai moral yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaannya seperti rasa bersalah atau terpaksa.
- l. *Recognition*, adalah pengakuan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- m. *Responsibility*, adalah tanggung jawab yang dimiliki.
- n. *Security*, adalah rasa aman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- o. *Social service*, adalah perasaan sosial karyawan terhadap lingkungan kerjanya.
- p. *Social status*, adalah derajat sosial dan harga diri yang dirasakan akibat dari pekerjaan.
- q. *Supervision-human relations*, adalah dukungan yang diberikan oleh badan usaha terhadap karyawannya.
- r. *Supervision-technical*, adalah bimbingan dan bantuan teknis yang diberikan atasan kepada karyawan.

- s. *Variety*, adalah kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu.
- t. *Working conditions*, adalah keadaan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya.

Instrumen kepuasan kerja diadopsi dari Weiss et.al., (1967), dalam Amin dan Syarifah (2015), yang terdiri dari 20 item pertanyaan dengan 5 poin skala likert. Responden diminta memilih alternative jawaban dari skala 1 (sangat tidak setuju) sampai skala 5 (sangat setuju).

Obyek/Subyek Penelitian

Objek penelitian adalah kantor koperasi tahu-tempe Indonesia (KOPTI), sedangkan lokasi berada di Jln. Kapt. Piere Tendean No. 51 desa Kutosari, kabupaten Kebumen dan subyek penelitian ini adalah semua karyawan dan karyawati kantor KOPTI sebanyak 36 orang.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus, Istijanto (2008). Data primer dalam penelitian ini berupa data persepsi responden mengenai kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode sensus. Metode sensus yaitu mengambil seluruh jumlah populasi dijadikan responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab yang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Skala yang digunakan yaitu skala Likert dari 1-5, angka 5 menunjukkan sangat setuju dan angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju.

Uji Validitas

Uji validitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur, Ancok(1995), dalam Survival dan Indah Dewi N (2013). Untuk mengetahui validitas instrument penelitian digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Menurut Singarimbun (1995), dalam Survival dan Indah Dewi N (2013), menyatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya ini, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Apabila probabilitas (tingkat signifikansi) hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%), maka dinyatakan

valid dan jika sebaliknya maka dikatakan tidak valid. Uji validitas diukur dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

Uji Reabilitas

Pengukuran suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel digunakan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas (kehandalan) untuk menguji kepercayaan suatu alat ukur dalam penelitian ini. Ancok (1989), dalam Survival dan Dewi (2013), menyatakan, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan atau menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan analisis korelasi *cronbach alpha*. Instrumen dikatakan handal dengan nilai koefisiennya adalah lebih besar dari 0,6 atau 60 %.

Uji Hipotesis dan Analisa Data

Analisis koefisien regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Pengujian ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama dengan uji F (uji simultan) yang digunakan untuk mengetahui besarnya koefisien regresi, sedangkan cara yang kedua adalah uji T (uji parsial) yang dapat digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan program komputer *SPSS 15.0 for windows* maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + X1 + X2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Variabel Kepuasan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

e = error

Dari hasil yang diperoleh akan di analisis hal-hal sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengujisignifikasi hubungan antara variabel X1 dan X2 (Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah/persial, Ghozali (2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :

H0 : Kepuasan kerja dan motivasi kerja benar-benar tidak berpengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti variabel independen secara serempak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, Ghozali (2005).

Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linear tidak mampu menjelaskan variabel terikat. Ini berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linear mampu menjelaskan variabel terikat. Ini berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) atau *adjusted R^2* bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R^2 atau *adjusted R^2* adalah diantara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dan sebaliknya jika mendekati nol. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat, tidak peduli apakah variabel tersebut memiliki nilai t yang signifikan atau tidak. Oleh sebab itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan *adjusted R^2* karena nilainya dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Karena alasan tersebut dalam penelitian ini akan digunakan *adjusted R^2* .

Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,002	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,018	Valid
	X1.6	0,022	Valid
	X1.7	0,038	Valid
	X1.8	0,033	Valid
	X1.9	0,001	Valid
	X1.10	0,002	Valid
	X1.11	0,000	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,020	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,001	Valid
	X2.5	0,003	Valid
	X2.6	0,020	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,001	Valid
	X2.9	0,017	Valid
	X2.10	0,000	Valid
	X2.11	0,000	Valid
	X2.12	0,047	Valid
	X2.13	0,006	Valid
	X2.14	0,005	Valid
	X2.15	0,003	Valid
	X2.16	0,003	Valid
	X2.17	0,031	Valid
	X2.18	0,017	Valid
	X2.19	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,014	Valid
	Y1.2	0,018	Valid
	Y1.3	0,001	Valid
	Y1.4	0,013	Valid
	Y1.5	0,019	Valid
	Y1.6	0,033	Valid
	Y1.7	0,008	Valid

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item-item pertanyaan dari setiap variabel valid karena memiliki level signifikansi lebih kecil dari 0,05. Oleh karenanya item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,723	Reliabel
Motivasi Kerja	0,733	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,659	Reliabel

Berdasarkan penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan kepuasan kerja (X1), motivasikerja (X2), kinarja karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

		Unstandardized Predicted Value
N		36
Kolmogorov-Smirnov Z		.678
Asymp. Sig. (2-tailed)		.747

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal, karena data memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,6

Hasil Uji Ttest

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		1,076	,290
	Kepuasan Kerja	,362	2,364	,024
	Motivasi Kerja	,339	2,218	,034
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	8.100	7.531		1.076	.290
	Kepuasan Kerja	.329	.139	.362	2.364	.024
	Motivasi Kerja	.225	.101	.339	2.218	.034

Persamaan regresi output di atas :

$$Y = 8,100 + 0,329 X_1 + 0,225X_2 + e$$

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.481(a)	.231	.184	1.861

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, yang artinya variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surianti (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan air minum (PDAM) kota Cirebon. Lumantow dkk (2015) dalam hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Balela (2014) menyatakan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan diketahui bahwa hipotesis 2 diterima, yang artinya bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ronal (2014), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sitepu (2013), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap peningkatan kinerja. Agusta dan Susanto (2013), menyatakan motivasi kerja yang tinggi, akan meningkatkan secara signifikan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Assim (2013), menemukan hasil yang searah dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. SURIANTI (2015) dalam hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KOPTI antara lain sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis satu diterima.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis dua di terima.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sani, 2012 dalam Jurnal Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syari'ah Cabang Malang
- Agripa Toar Sitepu, 2013 dalam Jurnal Beban Kerja dan Motivasinya Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado.
- Efa Novita Tawale dkk, 2011 dalam Jurnal Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecenderungan mengalami *Burnout* pada Perawat di RSUD Serui-Papua.
- Erni Maria Simatupang, 2010 dalam Jurnal Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
- Javad Khalatbari, 2010, *Burnout* dalam Jurnal Korelasi Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kelelahan dan Merasa Stres
- Mulyawati M Ponto, 2014 dalam Jurnal Hubungan Sikap Kerja berdiri dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja Swalayan Hypermarket di Mega Trade Center Manado .
- Rian Ronal, 2014 dalam Jurnal Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pt.Babussaam Barubagian pemasaran.
- Yaumil Akhir Iqbal, 2014 dalam Jurnal Lingkungan dalam Hubungan Tekanan Panas dengan kelelahan Kerja Karyawan Bagian Laundry Rumah Sakit di Kota Makasar
- Nur Alam Romadhon, 2011 dalam Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru sekolah dasar dengan kepribadian sebagai Variabel Moderasi
- Askha Putra Pratama, 2011 dalam Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai DISDIKPORA Kabupaten Gunung Kidul
- Dhisto Gati Pratomo, 2012 dalam Jurnal Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi oleh Pemberdayaan
- Vroom, Strauss, 1964, Dalam Jurnal Efendi dan Sujiono. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individual (Studi Empiris Pada Wirausaha Wanita Di Kabupaten Ponorogo), Jurnal Beta Volume 2, No 2.2004
- Rahayuningsih, Ari.2007. dalam Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individual, Skripsi, Fakultas Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Edo, Y, 2006 dalam Skripsi Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi UMY, Yogyakarta
- Martoyo, Susilo.1994. dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3

- Suwardi, 2011 dalam Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Pati
- Lutfi, Rahayu, 2014 dalam Jurnal Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 5 Magelang
- Yanik, I, 2011 dalam Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.SIDO Jangkung DI Sidoarjo, Skripsi UPN, Yogyakarta
- Handoko T. H.1985. dalam buku Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta Shanty
- Surianti, 2015 dalam Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Cirebon.
- Gerterudis Lapan Balela, 2014 dalam Jurnal Analisi Faktor-Faktor Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) Kabupaten Flores Timur
- Suwardi, 2011 dalam Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja, kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja pegawai.
- Rudie Yobie Lumantow, 2015 dalam Jurnal Pengaruh Motivasi Dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Oleh Maskerja Pada PT. Deho Canning Company Bitung
- Zaldi Akmal dkk, 2012 dalam Jurnal Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh UNSIYAH
- Ayu Desi Indrawati, 2013 dalam Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar
- Jane Yolanda Roboth, 2015 dalam Jurnal Analisis *Work Family Conlict* Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan *Comparisson East* Indonesia
- Putu Yudha A dan Made Yeni L, 2013 dalam Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik Dengan *In-Role Performance* dan *Innovative Performance* Sebagai Variabel Mediasi