

## Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan

Herudini Subariyanti

ASM BSI Jakarta, herudini.hdi@bsi.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada karyawan PTLR BATAN. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional yaitu penelitian yang berupaya menjelaskan hubungan antara variabel bebas (*independent variables*) dengan variabel terikat (*dependent variables*) melalui pengujian hipotesis. Variabel bebas terdiri dari motivasi kerja dan kepuasan kerja sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Desain penelitian adalah penelitian sampel acak yang dilakukan terhadap 120 sampel karyawan PTLR BATAN, teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Selanjutnya data dianalisis secara kuantitatif yaitu dengan menggunakan metode statistik dengan bantuan program komputer SPSS 12.00, dengan teknik analisis deskriptif, korelasi sederhana, korelasi berganda, dan uji asumsi dasar. Dari hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This research aimed to know the relationship between working motivation with employee performance, the relationship between working satisfaction with employee performance and the relationship among working motivation, working satisfaction with employee performance simultaneously (Research on PTLR BATAN employee). This research applied quantitative method by using correlational approach, which is explain the relationship between (independent variables) and (dependent variables) through hypothesis examination. Independent variables consist of working motivation and working satisfaction .Dependent variable is toward employee performance. while the design of the research is used random sampling wich performed to 120 of PTLR BATAN employee, and data collection is use questionnaire. Data is analyzed quantitatively by using statistical model in computer program (SPSS 12.00), with descriptive analysis technique, simple correlation, double correlation, and basic assumption analysis. The result of this research showed that there is a positive and significant relationship between working motivation with employee performance, there is a positive and significant relationship between working satisfaction with employee performance and there is a positive and significant relationship between working motivation and working satisfaction with employee performance.*

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

*Naskah diterima : 15 Juni 2017 , Naskah dipublikasikan : 15 September 2017*

### PENDAHULUAN

Manusia, di samping sebagai salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, juga merupakan individu-individu yang

memiliki perilaku berbeda satu sama lain. Manusia memiliki peran yang sama yakni sebagai tenaga kerja ataupun sebagai karyawan dalam suatu proses produksi

yang dilakukan secara efektif dan efisien. Hasil akhir pekerjaan karyawan adalah berupa kinerja (*work performance*) baik kinerja yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Di samping itu, peran karyawan adalah juga sebagai pihak yang melaksanakan visi, misi dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Oleh karena itu, sudah selayaknya apabila karyawan mendapatkan perlakuan yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka kontribusikan kepada organisasi. Kontribusi karyawan dapat berupa pemikiran, loyalitas, tenaga, waktu, keahlian, keterampilan, sikap, dan pengorbanan yang mereka berikan kepada organisasi. Untuk mencapai kepuasan kerja, setiap karyawan perlu memiliki motivasi. Tentang faktor motivasi, Siswanto (2005) menyatakan pendapatnya sebagai berikut :

“Seorang karyawan dituntut untuk memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan pekerjaannya. Secara pasif motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi. Secara aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar produktif berhasil dan mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan kerja bersama”

Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap hasil akhir suatu pekerjaan yakni kinerja (Umar, 1999). Tentang kepuasan kerja, (Luthans (1998) menyatakan pendapatnya sebagai berikut :

“kepuasan kerja merupakan hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Karena ini adalah masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain, karena hal yang dapat

dianggap penting oleh masing-masing orang berbeda”.

Era globalisasi dewasa ini ditandai oleh persaingan ketat, bukan saja antar perusahaan atau industri, namun juga antar bangsa. Menurut Sudarmanto (2009), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Persaingan juga terasa di sektor publik (instansi dan lembaga Pemerintah) dalam rangka mengedepankan pelayanan publik untuk kesejahteraan masyarakat secara umum. Salah satunya organisasi publik tersebut adalah Pusat Teknologi Limbah Radioaktif - Badan Tenaga Nuklir Nasional (untuk selanjutnya disingkat PTLR- BATAN). Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan dan penelitian-penelitian sebelumnya, maka fokus penelitian ini adalah mengenai hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR BATAN.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa masalah yang berhasil diidentifikasi di PTLR-BATAN sebagai obyek penelitian, antara lain:

1. Hubungan insentif / kompensasi materiil dengan motivasi kerja
2. Hubungan rekan kerja dengan motivasi kerja
3. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan
4. Hubungan fasilitas kerja dengan kepuasan kerja
5. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan
6. Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah ada hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan di PTLR - BATAN? Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan di PTLR - BATAN? Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan di PTLR - BATAN?

## KAJIAN LITERATUR

### Motivasi

Menurut Siswanto (2005), “Motivasi sebagai kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan”.

Perilaku setiap individu pada dasarnya berorientasi pada tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, perilaku individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan.

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus merupakan mesin penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku orang yang bersangkutan. Motivasi seseorang menurut Sagir dalam Siswanto (2005) biasanya meliputi hal-hal berikut:

- **Kinerja (*Achievement*)**  
Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan (*needs*) dapat mendorongnya mencapai sasaran. Mc Clelland menyatakan bahwa tingkat *needs of achievement* (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua (*second nature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang. N-Ach seringkali dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan (bukan *gambling*, namun *calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan. Melalui pelatihan-pelatihan motivasional seperti (*Achievement Motivation Training (AMT)*), semangat kewirausahaan (*entrepreneurship*) yakni sikap hidup yang berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.
- **Penghargaan (*Recognition*)**  
Penghargaan dalam bentuk pengakuan (*recognition*) atas suatu kinerja yang telah dicapai oleh seseorang merupakan stimulus yang kuat.

Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadi stimulus yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

- **Tantangan (*Challenge*)**  
Adanya tantangan yang dihadapi merupakan stimulus kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi stimulus, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.
- **Tanggung Jawab (*Responsibility*)**  
Adanya rasa ikut serta memiliki (*sense of belonging*) atau *rumongso handarbeni* (bahasa Jawa) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *Total Quality Control (TQC)* atau Peningkatan Mutu Terpadu (PMT) yang bermula dari Amerika Serikat yang kemudian dikembangkan di Jepang menjadi *Japanese Management Style*, berhasil memberikan tekanan pada karyawan. Bahkan setiap karyawan dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang proses produksi sebagai mata rantai dalam suatu sistem akan sangat ditentukan oleh tanggung jawab subsistem (mata rantai) dalam proses produksi. Apabila setiap tahap atau mata rantai mutu produksinya dapat dikendalikan sebagai hasil rasa tanggung jawab kelompok (subsistem) maka produk akhir merupakan hasil dari *Total Quality Control* atau Peningkatan Mutu Terpadu. Tanggung jawab kelompok dalam mata rantai proses produksi merupakan QCC (*Quality Control Circle*) atau Kelompok Mutu Terpadu yang

merupakan bentuk tanggung jawab bersama.

- **Pengembangan (*Development*)**  
Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat menjadi stimulus kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas karyawan.
- **Keterlibatan (*Involvement*)**  
Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup kuat untuk karyawan. Melalui kotak saran, karyawan merasa diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan atau tahapan kebijakan yang akan diambil manajemen.  
Rasa terlibat akan menumbuhkan rasa ikut bertanggung jawab, rasa dihargai yang merupakan tantangan yang harus dijawab, melalui peran serta berprestasi untuk mengembangkan usaha maupun pengembangan pribadi. Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa turut bertanggung jawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan rasa turut mawas diri untuk bekerja lebih baik dan menghasilkan produk yang lebih bermutu.
- **Kesempatan (*Opportunity*)**  
Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan stimulus yang cukup kuat bagi karyawan. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib tidak akan menjadi stimulus untuk berprestasi atau bekerja produktif.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap efektivitas organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan. Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya.

Robbins (1999) mengetengahkan empat respon yang dapat dilakukan oleh karyawan ketika mereka merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Respon tersebut dapat berupa hal-hal berikut ini:

1. Keluar (*exit*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian posisi baru maupun minat berhenti.
2. Suara (*voice*), ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas masalah-masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
3. Kesetiaan (*loyalty*), ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.
4. Pengabaian (*neglect*), ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk. Termasuk kemangkiran atas dating terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

### **Faktor-faktor Kepuasan Kerja.**

Menurut Robbin (1996), faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja sebagai berikut:

1. kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik.
2. Rekan sekerja yang mendukung : Bagi karyawan , kerja juga mengisi kebutuhan dan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang

ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat.

3. Kesesuaian kepribadian-pekerjaan : Menurut Holland, kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen dengan pekerjaan yang mereka pilihseharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil dan mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk mencapai

### Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2009), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja SDM. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau kinerja SDM.

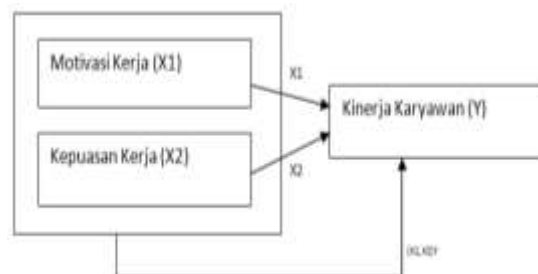
Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran yang dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

Minner (1992), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- ◆ Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
- ◆ Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- ◆ Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
- ◆ Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja (Sudarmanto, 2009). Menurut Gibson (1997) mengukur kinerja pegawai terkait dengan alat pengukuran kinerja yang digunakan. Terkait dengan alat pengukuran kinerja, secara garis besar diklasifikasikan dalam dua, yaitu: (1) tipe penilaian yang dipersyaratkan; dengan penilaian relatif dan penilaian absolut. Penilaian relatif merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama. Model penilaian ini akan menghasilkan peringkat kinerja antar pegawai dalam kelompok pekerjaan. Model penilaian absolut (absolute) merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja tertentu. (2) fokus pengukuran kinerja dengan 3 model, yaitu: penilaian kinerja berfokus sifat (trait), berfokus perilaku dan berfokus hasil.

### Hipotesis



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- H2: Terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan .
- H3: Terdapat hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian survei, yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data dengan jalan memberikan kuesioner atau wawancara

dan merekam jawabannya untuk dianalisis kembali (Djarwanto; 1998). Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner dan wawancara kepada beberapa karyawan PTLR BATAN. Penelitian ini dilaksanakan untuk memahami hubungan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Teknologi Limbah Radioaktif (PTLR) Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN).

### Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto dan Pangestu, 1993). Populasi menunjuk pada sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu.

#### 1. Sample

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi (Djarwanto dan Pangestu, 1998). Dalam penelitian ini sampel diambil dari karyawan Pusat Teknologi Limbah Radioaktif (PTLR) Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) yang berjumlah 114 orang, jumlah ini berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin dengan penyimpangan (standar error) 5% (Husein Umar;1999). Karena penelitian ini adalah penelitian survei, maka peneliti akan mengukur sampel dengan menggunakan kuesioner yang akan dibagikan sebanyak 120 kuesioner, untuk mengantisipasi tidak kembalinya kuesioner. Semakin tinggi tingkat kepercayaan yang diinginkan, semakin besar sampel yang dibutuhkan.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \Rightarrow n = \frac{159}{1 + 159(0.05)^2} = 114$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- N = jumlah populasi
- 1 = konstanta
- e = standar error = 5%

### Metode Pengumpulan Data

Kuesioner yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioner di samping bertujuan untuk menampung data sesuai dengan kebutuhan, juga merupakan suatu kertas kerja yang harus ditatalaksanakan secara aktif (Husein Umar 1999). Kuesioner terdiri atas beberapa item pertanyaan yang terkait dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Kuesioner diisi oleh karyawan/karyawati Pusat Teknologi Limbah Radioaktif (PTLR) Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) yang termasuk dalam sampel.

Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden (Husein Umar, 1999).

Wawancara dengan karyawan Pusat Teknologi Limbah Radioaktif (PTLR) Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN).

### Sumber Data

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti (Husein Umar, 1999). Dalam penelitian ini data primer adalah karyawan Pusat Teknologi Limbah Radioaktif (PTLR) Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) yang dipilih secara acak/random.

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Hasil penelitian ini dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan item-item pertanyaan, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai variabel-variabel yang diteliti. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan formula statistik yaitu dengan menggunakan program SPSS 12, yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Uji Normalitas Data

Salah satu alat uji statistik untuk menentukan apakah sekumpulan data berdistribusi normal atau tidak adalah

dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang dihitung dengan bantuan Program SPSS 12.0 (tabel 4.8). Ketentuan yang digunakan untuk menguji normalitas adalah data memiliki distribusi

normal apabila signifikansi (sig) lebih besar dari 0.05.

**Tabel 1 Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		MOT	MS	P
N		114	114	114
Normal Parameters(a,b)	Mean	54.4474	68.2193	56.5789
	Std. Deviation	3.52762	7.18376	5.17464
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.069	.068
	Positive	.107	.069	.068
	Negative	-.080	-.061	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		1.138	.734	.727
Asymp. Sig. (2-tailed)		.150	.654	.666

Dari hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov, terlihat nilai K-S hitung untuk motivasi kerja adalah (0.150), kepuasan kerja adalah (0.654), dan untuk kinerja karyawan adalah (0.666). Dari nilai

signifikansi keempat variabel terlihat besarnya lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

**Tabel 2 Korelasi Sederhana**  
**Correlations**

		MOT	MS	P
MOT	Pearson Correlation	1	.245(**)	.487(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.009	.000
	N	114	114	114
MS	Pearson Correlation	.245(**)	1	.479(**)
	Sig. (2-tailed)	.009	.	.000
	N	114	114	114
P	Pearson Correlation	.487(**)	.479(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
	N	114	114	114

Dari tabel hasil *Correlation* nilai yang diperoleh untuk variabel Motivasi Kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.487 dianggap terdapat hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Nilai yang diperoleh untuk variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.479 dianggap terdapat hubungan antara variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

**Uji Signifikan Individu**

Uji signifikan untuk X1 dan Y ditunjukkan oleh tabel *Correlation*.

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut:

$H_a : r_{yx_1} \neq 0$

$H_o : r_{yx_1} = 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

$H_a$ : Motivasi kerja mempunyai hubung yang signifikan dengan Kinerja Karyawan

$H_o$ : Motivasi kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan

Kaidah Keputusan:

Jika nilai probabilitas : 0.05 lebih kecil

atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0.05 \leq \text{Sig.}$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan

Jika nilai probabilitas : 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0.05 \geq \text{Sig.}$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan

Pada tabel *Correlation* diperoleh variabel Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan dengan metode dua sisi (Sig.(2-tailed)) dari output nilai sig. Sebesar 0.000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0.05 ternyata nilai probabilitas 0.05 lebih besar dari nilai sig atau ( $0.05 \geq 0.000$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Terbukti bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

Uji signifikan untuk  $X_2$  dan  $Y$  ditunjukkan oleh tabel *Correlations*. Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut:

$H_a$  :  $ry_{x_1} \neq 0$

$H_0$  :  $ry_{x_1} = 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat:

$H_a$ : Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan

$H_0$ : Kepuasan kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan Kinerja Karyawan

Kaidah Keputusan:

1. Jika nilai probabilitas : 0.05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0.05 \leq \text{Sig.}$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak signifikan
2. Jika nilai probabilitas : 0.05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau ( $0.05 \geq \text{Sig.}$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya signifikan

Pada tabel *Correlation* diperoleh variabel Kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan dengan metode dua sisi (Sig.(2-tailed)) dari output nilai sig. Sebesar 0.000, kemudian dibandingkan dengan probabilitas 0.05 ternyata nilai probabilitas 0.05 lebih besar dari nilai sig atau ( $0.05 \geq 0.000$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya signifikan. Terbukti bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.

### **Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PTLR BATAN**

Hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PTLR BATAN berhubungan secara positif dan signifikan sedang. Dilihat dari dimensi motivasi kerja di PTLR BATAN yang diamati dalam penelitian ini, masih menunjukkan hasil yang belum memuaskan. Hal ini diketahui dari semangat menjalankan pekerjaan yang masih lemah. dikarenakan jenjang karir yang tidak jelas (kenaikan jabatan seringkali dipilih secara subjektif). Selain itu masih kurangnya kebutuhan dasar karyawan seperti makan dan minum belum terpenuhi secara layak. Berdasarkan uraian tersebut, maka peningkatan motivasi perlu ditingkatkan. Peningkatan motivasi ini memiliki tujuan agar karyawan dapat bekerja maksimal dan mencapai kinerja yang optimal.

### **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PTLR BATAN**

Hubungan variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PTLR BATAN berhubungan secara positif dan signifikan sedang. Dilihat dari dimensi kepuasan kerja di PTLR BATAN yang diamati dalam penelitian ini, masih menunjukkan hasil yang belum memuaskan. Hal ini diketahui dari tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yang masih lemah dikarenakan semangat dorongan dari pimpinan yang berupa pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja yang belum maksimal (*reward and punishment* yang belum berlaku). Selain itu masih kurangnya fasilitas kerja di tempat kerja sehingga mengurangi kenyamanan dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka peningkatan kepuasan kerja karyawan perlu ditingkatkan. Peningkatan kepuasan kerja ini diharapkan karyawan mencapai tujuan dengan hasil yang memuaskan.

### **Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PTLR BATAN**

Hubungan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PTLR BATAN berhubungan secara positif dan signifikan sedang. Dilihat dari dimensi motivasi kerja dan kepuasan kerja di PTLR BATAN yang diamati dalam penelitian



ini, masih menunjukkan hasil yang belum memuaskan. Hal ini diketahui dari semangat menjalankan pekerjaan yang masih lemah, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja individu. Berdasarkan uraian tersebut, maka peningkatan motivasi kerja perlu ditingkatkan untuk mendukung kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

Terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PTLR BATAN. Terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PTLR BATAN. Terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan PTLR BATAN.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, disampaikan beberapa saran-saran sebagai berikut: Peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari pengaruh dan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Sebagai perbandingan untuk mencari faktor atau variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan dengan indikator yang sama, disarankan untuk melakukan penelitian yang sama di Pusat Teknologi Limbah Radioaktif (PLTR) BATAN.

Manfaat bagi PTLR BATAN yaitu untuk mengukur kinerja karyawannya di masa mendatang. Manfaat bagi peneliti yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PTLR BATAN sebagai salah satu instansi pemerintah.

## **REFERENSI**

- Terhadap Intensi Keluar. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi No. 1*, Hal 335-352.
- Djarwanto, P. d. (1998). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.
- Djarwanto, P. (1998). *Statistik Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Gibson, J. a. (1997). *Organization ehavior Structure Processes tenth Edition*. USA: Irwin McGraw-Hill.

- Minner, J. (1992). *Industrial Organization Psycology*. New York: McGraw-Hill.
- Rivai, H. A. (2001). Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi No. 1*, Hal 335-352.
- Robbins, S. &. (1999). *Management, Sixth Edition*. Prentice Hall Inc.
- Robins, S. (1993). *Organization Behavior: Concept Application and Controversies*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sekaran, U. (1992). *Research Method for Business*. New York: John Willey&Sons Inc.
- Siswanto, H. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Umar, H. (2007). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

## **BIODATA PENULIS**

**Herudini Subariyanti** adalah Dosen di Bina Sarana Informatika (BSI) BSD. Lulus Program Strata Dua Ekonomi Manajemen di Universitas Pamulang. Tertarik dalam Penelitian terkait bidang Manajemen SDM.