

## PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BAJA

**Dinar Riftiasari**

Akademi Manajemen Keuangan

Prodi Manajemen Perpajakan

Jl. Dewi Sartika No. 289, Cawang, Jakarta Timur

dinar.drf@bsi.ac.id

### ABSTRACT

*The background of this research is many studies on the role of the success of an organization is affected by the job performance, for that every company will try to improve the performance of its employees in achieving organizational goals. The objectives of this research were to identify the effect of motivation and job satisfaction on the employee's performance. Data analyze used in this research is primer data and using purposive sampling to collect the data, analysis data method in this research is using multilinear regression with SPSS. Respondent in this research are the employee. The result of this research show that indicated that motivation has positive and significant impact in performance; job satisfaction has positive and significant impact on performance; and then jointly motivation and job satisfaction has positive and significant impact on employee's.*

*Keywords: motivation, job satisfaction, and employee's performance.*

### I. PENDAHULUAN

Pergeseran paradigma manajemen sumber daya manusia telah meletakkan karyawan sebagai asset perusahaan yang senantiasa harus diperhatikan oleh perusahaan. Sebagai asset perusahaan, karyawan harus diperhatikan dan dikembangkan agar terwujud hasil yang berkualitas dan berguna bagi perusahaan. (Winoto, 2008:138).

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, menuntut kinerja yang dimiliki karyawan terus meningkat, salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan yaitu bisa dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan, agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut, sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. (Riyadi, 2011:40).

Dale Timpe dalam Riyadi (2011:40) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas. Menurut Riyadi (2011:40) Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan; *pertama*, faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. *Kedua*, faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi

menurut Ajiyasa dan Elvin (2007:2) mengungkapkan bahwa motivasi sangat menentukan efektif atau tidaknya suatu kinerja karyawan. Sedangkan menurut Riyadi (2011:40), motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang.

Selain Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat faktor pendorong yaitu Kepuasan kerja, Menurut Gorda (2004:104) kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Winoto (2008:139) mengungkapkan bahwa kepuasan sebagai sikap yang emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Pentingnya motivasi dan kepuasan kerja sebagai sikap dan perilaku karyawan untuk loyal terhadap perusahaan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Penilaian kinerja karyawan pada perusahaan yang bergerak dibidang baja berdasarkan pada *Competence, Integrity, Reliable, Innovation* merupakan kesatuan nilai yang utuh dan saling berhubungan satu dengan lainnya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja.

### II. TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Deskripsi Teori

##### 2.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Rivai dan Ella (2009:837) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong

individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Menurut Robbin dalam Brahmasari dan Agus (2008:125) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

**2.1.2. Kepuasan Kerja**

Menurut Koesmono (2005:169) Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah dipenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya.

Menurut Hasibuan dalam Winoto (2008:139) mengungkapkan kepuasan kerja sebagai sikap yang emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, disiplin kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor faktor antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan kerja yang layak, beban kerja, peralatan yang menunjang, sikap pemimpin, dan sifat pekerjaan, sedangkan menurut Desler dalam Winoto (2008:139) Kepuasan kerja sebagai asset bagi perusahaan, karyawan mengartikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan terkait dengan harapan karyawan akan keinginan balas jasa yang diterimanya dengan balas jasa yang sebenarnya diterimanya.

**2.1.3. Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai dan Ella (2009:548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pada dasarnya, penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, (Umam, 2010:190).

**2.1.4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Soegiri dalam Brahmasari dan Agus (2008:125) mengemukakan bahwa pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Gairah kerja sebagai salah satu bentuk motivasi yang dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan.

**2.1.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya makin positif sikap kerja makin besar pula kepuasan kerja, untuk itu berbagai indikator dari kepuasan kerja perlu memperoleh perhatian khusus agar pekerja dapat meningkatkan kinerjanya. Pada umumnya seseorang merasa puas dengan pekerjaannya karena berhasil dan memperoleh penilaian yang adil dari pimpinanya. Koesmono (2005:170).

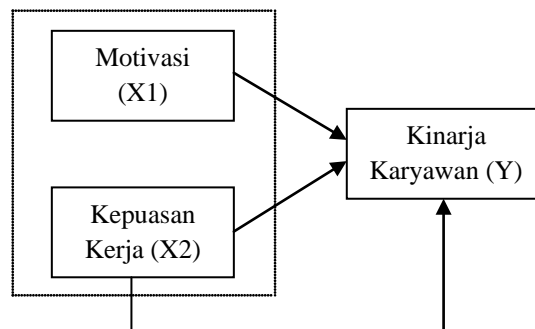
**2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaming, *et.al* (1998) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Ajiyasa dan Elvin (2007) motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

*Porter Lawler* menyatakan bahwa proses kognitif dalam persepsi memainkan suatu peran sentral bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja berhubungan secara langsung dengan suatu model motivasi. Koesmono (2005:169).

**2.3. Kerangka Konseptual Dan Hipotesis**

**2.3.1. Kerangka Konseptual**



Sumber: Rivai dan Ella (2009:837)

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual Penelitian**

### 2.3.1. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini yaitu:

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : Terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, karena di dalam penelitian ini peneliti akan menggambarkan dan menginterpretasikan persepsi responden mengenai variabel-variabel yang diteliti serta mengkaji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.2. Jenis Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Data Primer melalui kuesioner kepada karyawan dan data sekunder yaitu *Key Performance Indicators* karyawan pada perusahaan baja tahun 2010 dibagian non produksi.

### 3.3. Populasi dan Sampel

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *Purposive sampling*, yaitu penarikan sampel berdasarkan pertimbangan dimana sampel yang dipilih berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Sampel yang dipilih yaitu Karyawan pada Perusahaan yang bekerja di bagian non produksi, yaitu divisi *Human Capital Integration & Administration* (HCIA), *Human Capital Development* (HCD), *Organization Development & Human Capital Planning* (OD & HCP) dan *Human Capital Training & Education Center* (HCT & EC).

Pada penelitian ini pengambilan sampel dari populasi menggunakan rumus Slovin. Umar (2008:108)

$$\text{Sampel } (n) = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$\begin{aligned} \text{Sampel } (n) &= \frac{100}{1 + 100 (5\%)^2} \\ &= 80 \text{ Karyawan} \end{aligned}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Persen Ketidaktepatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir.

Berdasarkan rumus tersebut diatas, dengan taraf kesalahan 5% atau kepercayaan 95% dari populasi yang berjumlah 100 karyawan dan dapat ditentukan jumlah sampel yang representative yaitu sebanyak 80 Karyawan.

### 3.4. Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini meliputi:

1. Variable terikat (*dependent variable*) adalah Kinerja karyawan (Y).

Melalui metode pemilihan *Key Performance Indicators* merupakan indikator yang memberikan informasi sejauh mana kita telah berhasil mewujudkan target kerja yang telah kita tetapkan. Kinerja Karyawan dapat diukur dengan menggunakan data indikator yang telah ditetapkan pada perusahaan baja di tempat riset penulis, berdasarkan 4 dimensi *Key Performance Indicators* yaitu: 1). *Competence*, 2). *integrity*, 3). *reliable*, dan 4). *Innovative*.

Pada perusahaan baja di tempat penulis melakukan riset *Competence* diukur dengan mengajukan 3 (tiga) pernyataan yaitu: 1). pembelajaran, 2). kepercayaan diri, dan 3). motivasi berprestasi. *Integrity* diukur dengan mengajukan 2 (dua) pernyataan yaitu: 1). Disiplin, dan 2). loyalitas. *Reliable* diukur dengan mengajukan 3 (tiga) pernyataan yaitu: 1). cepat tanggap, 2). pengendalian kualitas produk/jasa dan 3). kerjasama. *Innovative* diukur dengan mengajukan 2 (dua) pernyataan yaitu: 1). perbaikan berkesinambungan, dan 2). Menghargai usulan karyawan lain.

Selanjutnya responden diminta memberikan tanggapan berdasarkan 5 skala likert (1 = sangat rendah sampai 5 = sangat tinggi).

2. Variabel bebas (*Independent variable*) dalam penelitian ini adalah

- Motivasi (X1)

Motivasi terdapat 4 (empat) dimensi yaitu: 1). keinginan untuk berprestasi, 2). keinginan untuk bekerja sama, 3). Sikap pimpinan, dan 4). kompensasi. Masing-masing indikator tersebut diukur dengan mengajukan beberapa item pertanyaan, maupun pernyataan. Selanjutnya responden diminta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut berdasarkan 5 skala likert (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju)

- Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja terdapat 4 dimensi yaitu: 1). pencapaian prestasi, 2). pengembangan karier, 3). Hubungan interpersonal, dan 4). Penghargaan. Selanjutnya dari ke 12 pernyataan diatas responden diminta memberikan tanggapan terhadap pernyataan-pernyataan tersebut berdasarkan 5 skala likert (1 = sangat tidak setuju sampai dengan 5 = sangat setuju).

**IV. HASIL PENELITIAN**

**4.1. Uji Validitas**

Hasil uji validitas indikator dari variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) di dalam penelitian ini digunakan *pearson correlation* Pengambilan keputusan dalam uji validitas dilakukan dengan menggunakan kriteria batas *Pearson Correlation* sebesar 0,3. Ketentuan suatu instrument dikatakan valid atau sah apabila memiliki koefisien korelasi *pearson Productmoment* (r)>0,3 dengan *alpha* sebesar 0,05 (Sugiyono, 2008:172).

Dalam penelitian ini sebelum kuesioner dibagikan kepada sampel secara keseluruhan, terlebih dahulu dilakukan pre test terhadap 35 responden untuk melakukan uji validitas terhadap instrument penelitian dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas Motivasi**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	65.4571	47.373	0.484	0.896
X1_2	65.3429	48.526	0.551	0.89
X1_3	65.1429	48.95	0.500	0.893
X1_4	64.7143	52.269	0.310	0.897
X1_5	64.4857	51.845	0.449	0.894
X1_6	64.7429	50.55	0.526	0.891
X1_7	64.6857	50.928	0.565	0.891
X1_8	64.6	49.718	0.629	0.888
X1_9	64.6857	50.634	0.543	0.891
X1_10	65.0857	47.845	0.594	0.889
X1_11	64.7429	51.432	0.419	0.894
X1_12	65.0286	46.558	0.789	0.881
X1_13	65.2571	48.432	0.546	0.891
X1_14	64.8857	51.457	0.404	0.895
X1_15	64.8857	48.104	0.813	0.883
X1_16	64.9429	46.408	0.674	0.886
X1_17	64.8571	48.361	0.698	0.886

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Dapat dilihat hasil uji hasil uji validitas pertanyaan mengenai motivasi. Semua koefisien korelasi (*corrected item-total correlation*) bersifat positif dan lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dianggap valid.

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas Kepuasan Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	44.1143	16.987	0.603	0.833
X2_2	43.9429	18.232	0.533	0.839
X2_3	44.0286	17.264	0.603	0.833
X2_4	44.0286	18.44	0.528	0.839
X2_5	44.1143	17.928	0.468	0.843
X2_6	43.8	16.871	0.696	0.826
X2_7	43.9429	17.526	0.569	0.836
X2_8	43.7143	18.622	0.391	0.848
X2_9	44	18.882	0.389	0.847
X2_10	43.9429	18.644	0.440	0.844
X2_11	43.7429	17.844	0.471	0.843
X2_12	44	17.353	0.558	0.836

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Dapat dilihat hasil uji validitas pertanyaan mengenai kepuasan kerja, Semua koefisien korelasi (*corrected item-total correlation*) bersifat positif dan lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dianggap valid. Dengan koefisien korelasi *pearson Productmoment* (r)>0,3 dengan *alpha* sebesar 0,05.

**4.2. Uji Reabilitas**

Pengujian reabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Instrument yang digunakan dalam variabel tersebut dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki *cronbach alpha* lebih lebih besar dari 0,60 (Sugiono, 2008:174).

**Tabel 4.3**  
**Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N	Hasil
Motivasi	0.896	17	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.851	12	Reliabel

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Data responden penelitian yaitu didapat nilai untuk variable Motivasi sebesar 0,896 dan variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,851. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel penelitian dianggap *reliable*.

**4.3. Uji Statistik Deskriptif**

Data yang diolah adalah hasil jawaban responden melalui kuesioner yang disebarkan kepada 80 karyawan, berisikan pertanyaan mengenai pengaruh motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan.

**Tabel 4.4**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	Kelompok	Sampel	Means	Std. Deviation
Motivasi	HCIA	29	3.8155	0.47188
	HCD	19	3.8795	0.47268
	OD & HCP	17	3.9129	0.21922
	HCT & EC	15	3.8033	0.47034
Kepuasan Kerja	HCIA	29	4.1128	0.32039
	HCD	19	3.7947	0.26569
	OD & HCP	17	3.8676	0.28023
	HCT & EC	15	3.8233	0.33163
Kinerja Karyawan	HCIA	29	2.6207	0.94165
	HCD	19	2.1053	0.93659
	OD & HCP	17	2.5294	1.00733
	HCT & EC	15	2.6667	1.17514

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif diketahui variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dari Divisi HCIA, HCD, OD & HCP, HCT & EC rata-rata responden menyatakan setuju terhadap item-item pertanyaan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Pada analisis statistik deskriptif dijelaskan mengenai profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan formal terakhir, masa kerja dan divisi.

**Tabel 4.5**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase
1	Laki-laki	65	81.3
2	Perempuan	15	18.8

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 65 orang (81.3%) dan perempuan sebanyak 15 (18.8%). Terlihat karyawan laki-laki lebih banyak dari pada perempuan.

**Tabel 4.6**  
**Responden Berdasarkan Usia**

No	kelompok Umur	Frekuensi (orang)	Persentase
1	21 - 30 Tahun	7	8.8
2	31 - 40 Tahun	6	7.5
3	41 - 50 Tahun	51	63.8
4	> 50 Tahun	16	20

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Dari kelompok usia yang paling banyak adalah usia antara 41-50 tahun sebanyak 51 orang, responden (63.8%) dan paling sedikit usia antara 21-30 tahun sebanyak 7 orang, responden (8.8%).

**Tabel 4.7**  
**Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

No	Status Perkawinan	Frekuensi (orang)	Persentase
1	Belum Menikah	4	5.0
2	Menikah	75	93.8
3	Janda	1	1.3

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Dari segi status perkawinan yang paling banyak adalah mereka yang berstatus menikah sebanyak 75 orang, responden (93.8%) dan paling sedikit status janda sebanyak 1 orang, responden (1.3%).

**Tabel 4.8**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan Formal	Frekuensi (orang)	Persentase
1	SLTA	14	17.5
2	Akademi/DIII	9	11.3
3	S1	45	56.3
4	S2	12	15.0

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Dari tingkat pendidikan formal terakhir, kebanyakan mereka berpendidikan S1 sebanyak 45 orang, responden (56.3%) sedangkan yang paling sedikit adalah mereka yang berpendidikan Akademi/DIII sebanyak 9 orang, responden (11.3%).

**Tabel 4.9**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Persentase
1	1 - 3 Thn	5	6.3
2	3 - 5 Thn	6	7.5
3	5 - 7 Thn	4	5.0
4	> 7 Thn	65	81.3

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Jumlah karyawan yang paling banyak sudah bekerja lebih dari 7 tahun sebanyak 65 orang, responden (81.3%) sedangkan yang paling sedikit yang bekerja antara 5-7 tahun sebanyak 4 orang, responden (5.0%).

**Tabel 4.10**  
**Responden Berdasarkan Divisi**



NO	Divisi	Frekuensi (orang)	Persentase
1	Divisi HCIA	29	36.3
2	Divisi HCD	19	23.8
3	Divisi OD&HCP	17	21.3
4	Divisi HCT&EC	15	18.8

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Divisi yang paling banyak yaitu divisi HCIA sebanyak 29 orang, responden (36.3%) sedangkan yang paling sedikit divisi HCT&EC sebanyak 15 orang, responden (18.8).

**4.4. Uji Beda Independent Sample Test**

Untuk mengetahui perbedaan dari suatu variabel pada divisi HCIA, HCD, OD & HCP dan HCT & EC, maka dilakukan uji beda dengan menggunakan *Independent Sample Test*. Pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas: jika *p-value* > 0.05 maka Ho diterima, jika *p-value* < 0.05 maka Ho ditolak.

**4.4.1. Uji Beda Divisi HCIA dengan HCD**

**Tabel 4.11**  
**Uji Beda Divisi HCIA Dengan HCD**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Motivasi	Equal variances assumed	.517	.476	-.459	46	.648
	Equal variances not assumed			-.459	38.601	.649
Kepuasan_Kerja	Equal variances assumed	1.112	.297	3.590	46	.001
	Equal variances not assumed			3.734	43.344	.001
Kinerja_Karyawan	Equal variances assumed	.013	.911	1.858	46	.070
	Equal variances not assumed			1.861	38.797	.070

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Ho: Tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD.

Ha: Terdapat perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD.

Oleh karena probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, maka tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan divisi HCD.

**4.4.2. Uji Beda Divisi HCIA dengan OD&HCP**

**Tabel 4.12**  
**Uji Beda HCIA Dengan OD&HCP**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Motivasi	Equal variances assumed	9.134	.004	-.799	44	.428
	Equal variances not assumed			-.951	42.364	.347
Kepuasan_Kerja	Equal variances assumed	1.281	.264	2.619	44	.012
	Equal variances not assumed			2.714	37.374	.010
Kinerja_Karyawan	Equal variances assumed	.409	.526	.309	44	.759
	Equal variances not assumed			.304	31.819	.763

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Ho: Tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi OD&HCP.

Ha: Terdapat perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi OD&HCP.

Oleh karena probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak, maka terdapat perbedaan rata-rata motivasi divisi HCIA dengan divisi OD&HCP, sedangkan untuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, maka tidak ada perbedaan rata-rata kepuasan kerja dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan divisi OD&HCP.

**4.4.3. Uji Beda Divisi HCIA dengan HCT&EC**

**Tabel 4.13**  
**Uji Beda Divisi HCIA Dengan HCT&EC**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Motivasi	Equal variances assumed	.022	.883	.081	42	.936
	Equal variances not assumed			.081	28.508	.936
Kepuasan_Kerja	Equal variances assumed	.069	.795	2.807	42	.008
	Equal variances not assumed			2.776	27.568	.010
Kinerja_Karyawan	Equal variances assumed	2.559	.117	-.141	42	.889
	Equal variances not assumed			-.131	23.545	.897

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Ho: Tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCT&EC.

Ha: Terdapat perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCT&EC.

Oleh karena probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, maka tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCIA dengan divisi HCT&EC.

**Tabel 4.14**

**Uji Beda Divisi HCD Dengan OD&HCP**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Motivasi	Equal variances assumed	2.827	.102	-.267	34	.791
	Equal variances not assumed			-.277	26.004	.784
Kepuasan_Kerja	Equal variances assumed	.035	.852	-.801	34	.429
	Equal variances not assumed			-.799	33.071	.430
Kinerja_Karyawan	Equal variances assumed	.266	.609	-1.309	34	.199
	Equal variances not assumed			-1.304	32.853	.201

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Ho: Tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi OD&HCP.

Ha: Terdapat perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi OD&HCP.

Oleh karena probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, maka tidak ada perbedaan rata-rata motivasi divisi HCD dengan divisi OD&HCP.

**Tabel 4.15  
Uji Beda Divisi HCD Dengan HCT&EC**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Motivasi	Equal variances assumed	.219	.643	.467	32	.643
	Equal variances not assumed			.468	30.262	.643
Kepuasan_Kerja	Equal variances assumed	1.483	.232	-.279	32	.782
	Equal variances not assumed			-.272	26.492	.788
Kinerja_Karyawan	Equal variances assumed	2.135	.154	-1.551	32	.131
	Equal variances not assumed			-1.510	26.399	.143

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Ho: Tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCT&EC.

Ha: Terdapat perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCT&EC.

Oleh karena probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, maka tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi HCD dengan divisi HCT&EC.

**Tabel 4.16  
Uji Beda Divisi OD Dengan HCP**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Motivasi	Equal variances assumed	6.965	.013	.862	30	.396
	Equal variances not assumed			.827	19.262	.418
Kepuasan_Kerja	Equal variances assumed	1.481	.233	.410	30	.685
	Equal variances not assumed			.405	27.609	.688
Kinerja_Karyawan	Equal variances assumed	.923	.344	-.356	30	.724
	Equal variances not assumed			-.352	27.810	.727

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

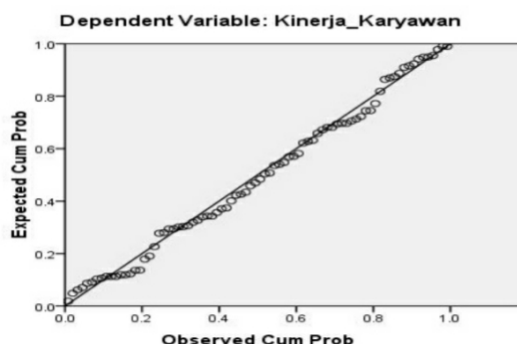
Ho: Tidak ada perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi OD&HCP dengan motivasi divisi HCT&EC.

Ha: Terdapat perbedaan rata-rata motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan divisi OD&HCP dengan motivasi divisi HCT&EC.

Oleh karena probabilitas < 0,05 maka Ho ditolak, maka terdapat perbedaan rata-rata motivasi divisi OD&HCP dengan motivasi divisi HCT&EC, sedangkan untuk kepuasan kerja dan kinerja karyawan probabilitas > 0,05 maka Ho diterima, maka tidak ada perbedaan rata-rata kepuasan kerja dan kinerja karyawan divisi OD&HCP dengan divisi HCT&EC.

**4.5. Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

**Gambar 4.1  
Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar 4.1 pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti model regresi yang digunakan untuk persamaan regresi yang mengukur pengaruh dari

motivasi dan kepuasan kerja independent variable terhadap kinerja karyawan dependent variable memiliki distribusi data yang normal.

4.6. Uji Hipotesis

Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.378	1.344		-2.512	.014
Motivasi	.551	.257	.233	2.143	.035
Kepuasan_Kerja	.952	.333	.310	2.857	.005

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi: Jika p-value < tingkat kesalahan (α = 0.05), maka H0 ditolak.

Jika p-value > tingkat kesalahan (α = 0.05), maka H0 diterima.

Jika, t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika, t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Hipotesis pertama (Ha1)

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Ha1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung sebesar 2.143 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.035 < α (0.05) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dan dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didapat 2.143 (t hitung) > 1.9901 (t tabel), maka dapat diambil kesimpulan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua (Ha2)

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai t hitung sebesar 2.857 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.005 < α (0.05) maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didapat 2.857 (t hitung) > 1.9901 (t tabel), maka dapat diambil kesimpulan Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga (Ha3)

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Ha3 : terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengkaji besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan teknik Regression Statistic and Coefisients dan hasil pengolahan data dengan multiple Regression, maka dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.18

Regression Statistic Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	16.050	2	8.025	9.665	.000 <sup>a</sup>
Residual	63.937	77	.830		
Total	79.988	79			

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Dapat dilihat Regression Statistic menghasilkan nilai Fstatistik sebesar 9.665 dan signifikan pada level of signifiican 0.05 (dengan signifikan = 0.000). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersamasama motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7. Hasil Uji Regresi

Tabel 4.19

Hasil Uji Regresi Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.378	1.344		-2.512	.014
Motivasi	.551	.257	.233	2.143	.035
Kepuasan_Kerja	.952	.333	.310	2.857	.005

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Hasil Data Olahan (2012)

Bentuk persamaan regresi

$$Y = -3.378 + 0.551(X1) + 0.952 (X2) + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan: untuk setiap perubahan yang diberikan terhadap variabel independen akan memberikan perubahan terhadap meningkatnya variabel dependen sebesar:

1. Apabila dilakukan perubahan terhadap variabel motivasi sebesar 1 satuan maka variabel motivasi akan mendorong kenaikan nilai pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.551 satuan.
2. Apabila dilakukan perubahan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka variabel kepuasan kerja akan mendorong kenaikan nilai pada variabel kinerja karyawan sebesar 0.952



satuan.

## V. PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, Hal ini berarti keinginan untuk berprestasi dan bekerja sama dari diri karyawan maupun sikap pemimpin dan kompensasi dari perusahaan telah memberikan dampak yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja yaitu berupa pencapaian prestasi, pengembangan karier, hubungan interpersonal dan penghargaan yang diberikan oleh perusahaan telah meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti baik motivasi dan kepuasan kerja baik yang berasal dari diri karyawan maupun dari perusahaan telah meningkatkan kinerja karyawan.

### 5.2. Saran

penelitian selanjutnya disarankan menggunakan analisa data yang berbeda yaitu dengan menggunakan analisis structural equation modeling (SEM) baik itu LISREL atau AMOS. Selain itu perlu menambahkan variabel-variabel lain untuk menyempurnakan penelitian ini, yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya pelatihan, lingkungan kerja, sistem reward, komitmen organisasi dan kedisiplinan. Penambahan sampel lebih diperluas dari jenis perusahaan yang bergerak dibidang lain selain baja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ajiyasa, Andelen. dan Elvin Bastian. (2007) "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawam (Studi Empirik Pada Kantor Akuntan Publik di Jakarta)". *Jurnal Telaah Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Hal 1-17. <https://lib.atmajaya.ac.id>
- Brahmasari, Ida Ayu. dan Agus Suprayetno. (2008) "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 10, No. 2, Hal. 124-135. <http://puslit2.petra.ac.id>
- Gorda, IGN. (2004). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar: Astabrata.
- Koesmono, H. Teman. (2005). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, Hal 171-188. <http://puslit2.petra.ac.id>
- Rivai, Veithzal. dan Ella Jauvani Sagala (2009). "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan". Edisi Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Riyadi, Slamet. (2011). "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Hal 45-50. <http://puslit2.petra.ac.id>
- Sugiyono. (2008), "Metode Penelitian Bisnis". Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. (2010). "Perilaku Organisasi". Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Umar, Husein. (2008). "Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis". Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winoto, Hery. (2008). "Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Karyawan Non-Akademik Universitas Kristen Krida Wacana". *Jurnal Kompetensi Manajemen Bisnis*, Vol. 2, No. 2, Hal. 138-146. <http://ejournal.ukrida.ac.id>