

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Asmawiyah,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara

Email : asmawiyah49@gmail.com

Afiah Mukhtar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara

Email : afiah.muhtar@gmail.com

Nurjaya

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara

Email : nurjaya.gani@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang diambil sebanyak 62 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Smart PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata-kata Kunci; *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia

saja. Dalam setiap kegiatan organisasi manusia selalu berperan aktif, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih.

Untuk dapat bertahan dan sukses di tengah-tengah persaingan, perusahaan perlu menciptakan suatu keunggulan kompetitif yang membedakannya dengan pesaing lain dalam pasar yang sama. Menurut (Khandekar & Sharma, 2006) kemampuan sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang signifikan pada performa dan keunggulan kompetitif jangka panjang pada perusahaan. Dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan atau organisasi, seorang pemimpin harus mampu mengoptimalkan seluruh kinerja dari komponen yang bersangkutan, salah satu dari komponen itu adalah karyawan. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja dari karyawan, seorang pemimpin harus mampu memotivasi kerja karyawan tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi kerja dan faktor kepuasan. Motivasi kerja (Handoko, 2010) merupakan keadaan yang dimiliki seseorang sehingga mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai kepuasan.

Setiap kegiatan yang ingin dilakukan seseorang didorong oleh adanya kekuatan dari dalam diri seseorang dan kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi kerja. Oleh karena itu perhatian organisasi untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan karyawan yang menjadi motivasi penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi kerja mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi kerja, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan.

Selain motivasi kerja, suatu perusahaan juga harus memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan, karena ketika karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, cenderung akan tidak mampu mengembangkan segala potensi yang dimiliki, sehingga karyawan tidak dapat

fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut (Hariandja, 2002) adalah ketika pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan komunikasi dengan rekan kerja maupun atasan dalam mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak kondusif atau kurang disukai.

Moorse dalam Panggabean (2004) kepuasan kerja pada dasarnya tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Orang yang paling banyak tidak merasa puas adalah mereka yang mempunyai keinginan yang paling banyak, namun mendapat yang sedikit, sedangkan yang paling merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak dan mendapatkannya. Karyawan akan memiliki kepuasan kerja jika dengan bekerja mereka mampu memiliki motivasi kerja kerja. Artinya perusahaan harus memperhatikan tingkat kebutuhan karyawan. Dengan demikian karyawan yang telah mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi, maka perusahaan mampu untuk mendapatkan keuntungan yang diinginkan.

Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dalam diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas, dan karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis juga mengalami peningkatan dalam kinerja. Faktor kepuasan karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Lee, Nam, Park, & Lee, 2006).

Karyawan memegang peranan penting dalam segala aktivitas yang terjadi dalam PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, baik aktivitas operasional maupun manajerial. Perusahaan bergerak melalui karyawan-karyawan yang melakukan tugas-tugas pemasaran, distribusi, admin, dll. Namun dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan Manajer Human Resource Development, diketahui bahwa hasil kerja karyawan tidak sesuai yang diharapkan. Karyawan sangat sering datang terlambat ke tempat kerja. Menurut manajer HRD karyawan tidak menunjukkan keinginan untuk datang tepat waktu atau hadir secara rutin di tempat kerja, karena keterlambatan terjadi berulang-ulang. Selain itu setelah datang terlambat ke tempat kerja, karyawan juga tidak

memberikan kinerja yang maksimal sehingga target maksimal tidak dapat diraih. Tingkat motivasi kerja yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dalam perusahaan sehingga konflik antar karyawan mengganggu aktivitas operasional yang berjalan.

Dari fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mendeskripsikan penerapan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Rajput *et al* (2011) menegaskan bahwa motivasi adalah kata yang berasal dari bahasa Latin "*Movere*" yang berarti "bergerak". Oleh karena itu, motivasi dapat didefinisikan sebagai kebutuhan seseorang untuk menghasilkan kinerja dan kemampuan untuk menerapkannya. Motivasi adalah skema yang diterapkan untuk menginspirasi, meningkatkan stamina, dan kemampuan kerja dengan menenangkan jiwa karyawan atau pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka dalam suatu organisasi. Sedangkan motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Robbins, 2006).

Motivasi kerja mewakili seseorang melakukan sesuatu yang mendorong

diri mereka sendiri dan di luar diri karyawan. Dalam sebuah organisasi, pemimpin dalam hal ini dituntut untuk memainkan peran yang lebih dalam dalam memberikan stimulasi dan mendorong hasil yang memuaskan dan meningkat. Motivasi kerja menurut George dan Jones (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja terdiri dari arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku adalah pilihan yang dipilih dalam bekerja, bekerja melalui keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kepatuhan terhadap aturan. Tingkat usaha mengenai seberapa kerja keras seseorang untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras karyawan akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk mengembangkan keahlian dan memajukan perusahaan serta kegigihan bekerja meski lingkungan kurang mendukung.

2. Kepuasan Kerja

Menurut (Herzberg, 1968) ada dua faktor dalam pengembangan dari teori motivasi berdasar yaitu faktor *hygiene* dan *motivator*. faktor *hygienis/extrinsic* merupakan faktor yang tidak akan mendorong minat para karyawan untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti kondisi kerja tidak menyenangkan, gaji tidak memadai, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial, sedangkan faktor motivasi intrinsik merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi lebih memungkinkan seseorang untuk berkinerja lebih baik dari pada pemuasan kebutuhan yang rendah (*hygienis*). Hezberg membagi dua bagian dari teori kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan tingkat rendah (rasa aman, fisik, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (*prestige* dan aktualisasi diri) serta mengemukakan cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan cara memenuhi kebutuhannya. Menurut Hezberg faktor-faktor seperti administrasi perusahaan, kebijakan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Jika faktor-faktor ini tidak terpenuhi maka orang-orang tidak akan terpuaskan.

Menurut (Skaalvik & Skaalvik, 2011) kepuasan kerja adalah perasaan

yang dimiliki karyawan dengan alasan bahwa ketika harapan sesuai dengan hasil pekerjaan. (Togia, Koustelios, & Tsigilis, 2004) kepuasan kerja sebagai perasaan dan pikiran seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2003). Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya. Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian pribadi dengan pekerjaan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Rivai, 2014), yaitu faktor psikologis, adalah faktor yang berhubungan dengan psikiatri karyawan, termasuk minat, ketenangan dalam pekerjaan dan sikap terhadap pekerjaan. Faktor sosial, adalah faktor yang berhubungan dengan sosial antara karyawan maupun karyawan dengan atasan. Faktor fisik, adalah faktor yang berhubungan dengan karyawan fisik di tempat kerja, memuat jenis pekerjaan, mengatur waktu kerja dan waktu istirahat, peralatan kerja, dan kondisi fisik tempat kerja. Faktor keuangan, adalah faktor yang terkait dengan tunjangan kesejahteraan karyawan, sistem pembayaran yang lengkap, jaminan sosial dan peluang promosi. Menurut (Handoko, 2010) kepuasan kerja diukur melalui (1) gaji (2) rekan kerja (3) atasan (4) pekerjaan dan (5) lingkungan kerja.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk melakukan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kemampuan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah tentang sumber daya manusia yang berkontribusi langsung atau tidak langsung kepada perusahaan, yang terkait dengan kepentingan eksternal dan tujuan internal (karyawan) yang disediakan oleh perusahaan. Kinerja adalah proses yang digunakan oleh manajer untuk mengukur kegiatan dan hasil perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, prioritas organisasi adalah motivasi sebagai alat yang mendorong dan perangsang

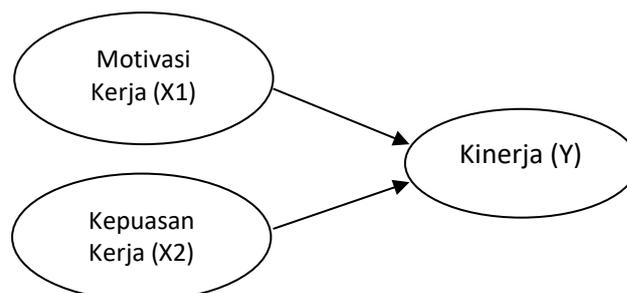
peserta untuk menghasilkan dan menyediakan layanan yang berkualitas (Frimpong & Fan, 2004).

Menurut (Sinambela, 2011) kinerja sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena kinerja perusahaan akan mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk itu, perlu menentukan kriteria yang jelas dan terukur dan menetapkannya bersama sebagai acuan. Sedangkan (Handoko, 2010) kinerja adalah ukuran terakhir dari kesuksesan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pendapat ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk menjadi lebih baik lagi dalam mencapai tujuan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk pengawas atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mencari tahu apa yang menyebabkan kelemahan dan keberhasilan kinerja karyawan sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target dan langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan usaha. Kinerja diukur menggunakan empat indikator (Robbins, 2006) yaitu kuantitas, kualitas, efisensi dan kemampuan karyawan.

4. Kerangka Berpikir

Berikut merupakan kerangka pemikiran teoritis yang diambil berdasarkan hasil telaah pustaka dan penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan meliputi variabel motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Adapun gambar yang dapat dilihat untuk menggambarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Sumber : George dan Jones (2012), Handoko (2000) dan Suwondo dan Sutanto (2015)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian, yaitu :

- H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari pihak perusahaan dalam bentuk uraian tugas dan penjelasan yang sifatnya non angka atau tidak berkaitan dengan angka-angka mengenai perusahaan. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk daftar-daftar dokumen dan data yang dituangkan berupa angka-angka atau nominal.

Populasi dan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah dari keseluruhan karyawan dari PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang berjumlah 62 orang. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti dan dipandang mampu untuk mewakili. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, karena populasinya kecil sehingga semua populasi di jadikan sampel.

Teknik Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis menggunakan *software SEM* dengan *Partial Least Square (PLS)*. *SmartPLS* adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian

(variance) yang tidak didasarkan pada banyak asumsi. Pengujian dengan pendekatan SmartPLS dilakukan dengan 2 tahap evaluasi yaitu *Outer Model (Measurement Model)* dan *Inner Model (Structural Model)*. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam bentuk pertanyaan positif, terdiri atas skor 1 sampai 5 yang artinya sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

Nilai *average variance extracted (AVE)* dalam uji *convergent validity* harus lebih besar dari 0,50. Pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai AVE setiap konstruk memiliki nilai lebih dari 0,50 sehingga uji *convergent validity* dapat diterima yang berarti manifest variabel setiap konstruk berkorelasi tinggi. Selain melalui nilai *convergent validity*, penelitian ini juga menguji *discriminant validity* yang dilihat dari nilai *cross loadings factor* yang memiliki nilai lebih besar dari 0,70 untuk menunjukkan bahwa konstruk memiliki *discriminant validity* yang tinggi. Nilai *cross loading factor* dari seluruh konstruk yang dihitung menunjukkan bahwa nilai korelasi setiap indikator konstruk lebih besar dari korelasi indikator terhadap konstruk lainnya, sehingga validitas instrumen dapat diterima.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	AVE
Kepuasan Kerja (X2)	0,716931
Kinerja Karyawan (Y)	0,774006
Motivasi Kerja (X1)	0,762164

Sumber : Data diolah, 2020

Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan nilai *composite reliability* dan pada tabel 2 nilai *composite reliability* dari indikator konstruk lebih besar dari 0,70 sehingga uji *composite reliability* terpenuhi dan instrumen bisa dikatakan reliabel.

Tabel 2 . Hasil Uji Reliabilitas

	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (X2)	0,925120
Kinerja Karyawan (Y)	0,931952
Motivasi Kerja (X1)	0,905249

Sumber : Data diolah, 2020

Untuk Pengujian Model Struktural (*Inner Model*) setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*. Berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*inner model*). Uji *R-Square* digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen (independen) apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut ini adalah nilai *R-Square* pada konstruk :

Tabel 3. R-Square

	R Square
Kepuasan Kerja (X2)	
Kinerja Karyawan (Y)	0,489557
Motivasi Kerja (X1)	

Sumber : Data diolah, 2020

Terlihat pada tabel 3 bahwa nilai *R-Square* pada konstruk kinerja karyawan sebesar 0,489557 yang berarti variabilitas kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 48,96%, sedangkan 51,04% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Untuk menentukan suatu hipotesis diterima atau tidak dengan membandingkan thitung dengan ttabel dengan syarat jika thitung > t-tabel, maka hipotesis diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4 . Uji Hipotesis

Hubungan antar Variabel	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)
Kepuasan Kerja (X2) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,287841	0,042252	0,042252	6,812455
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,479444	0,044758	0,044758	10,711973

Sumber : Data diolah, 2020

H 1 : Ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dibuktikan t-statistik 10,711 > t-tabel 1,96 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai *original sample estimate* adalah positif, sebesar 0,479 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah

positif. H1 yang menyatakan bahwa ada hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan **diterima**.

H 2 : Ada hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan

Dibuktikan t-statistik 6,812 > t-tabel 1,96 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai *original sample estimate* adalah positif, sebesar 0,287 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. H2 yang menyatakan bahwa ada hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan **diterima**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Çetin & Aşkun, 2018) di Turki dengan menggunakan sampel sebanyak 76 karyawan dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu (Omolo, 2015) yang melakukan penelitian di Bank Umum yang ada di Kenya, juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi kerja dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seperti yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian tentang kepuasan kerja dengan kinerja dilakukan oleh (Al-dalahmeh, Masa'deh, Abu Khalaf, & Obeidat, 2018). Penelitiannya di lakukan di sektor perbankan yang ada di Jordania dengan menggunakan 429 sampel. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara

kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Begitupun juga penelitian yang dilakukan (Mukhtar, 2018) di Bank Syariah yang ada di Kota Makassar. Hasil studi menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan maka penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 48,96% sisanya 51,04% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, ditunjukkan dengan nilai t-statistik $10,711 > t\text{-tabel } 1,96$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, ditunjukkan dengan nilai t-statistik $6,812 > t\text{-tabel } 1,96$.

REFERENSI :

- Al-dalahmeh, M., Masa'deh, R., Abu Khalaf, R. K., & Obeidat, B. Y. (2018). The Effect of Employee Engagement on Organizational Performance Via the Mediating Role of Job Satisfaction: The Case of IT Employees in Jordanian Banking Sector. *Modern Applied Science*, 12(6), 17. <https://doi.org/10.5539/mas.v12n6p17>
- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*, 41(2), 186–201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>
- Frimpong, S. K., & Fan, L. (2004). Comparative Study on the Relationship Between Employee Motivation and Team Performance of the Banks in Ghana and China. *Proceedings of the 7th International Conference on Innovation & Management*, 1216–1219.
- George, J.M., & Jones, G. (2012). *Understanding and managing organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Handoko, H. (2010). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. In *BPFE UGM Persada*. <https://doi.org/10.4324/9780203488430>

- Hariandja. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Hal 3*.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate your employees. *HBR*, 6(5), 76–86. Retrieved from <http://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Jy5o-L9wKdMC&oi=fnd&pg=PA433&dq=One+More+Time:+How+do+you+motivate+employees?&ots=DFj7sD-UAh&sig=mrZPhn5DYEbC8Xe3JmIS0wqOts>
- Khandekar, A., & Sharma, A. (2006). Organizational learning and performance: Understanding Indian scenario in present global context. *Education and Training*, 48(8–9), 682–692. <https://doi.org/10.1108/00400910610710092>
- Lee, Y. K., Nam, J. H., Park, D. H., & Lee, K. A. (2006). What factors influence customer-oriented prosocial behavior of customer-contact employees? *Journal of Services Marketing*, 20(4), 251–264. <https://doi.org/10.1108/08876040610674599>
- Mukhtar, A. (2018). The effect of competence and organization culture to work satisfaction and employee performance of Sharia banks in Makassar city. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(10), 1–6.
- Omolo, P. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(2), 87. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v5i2.7504>
- Rajput, A., Bakar, A. H. A., & Ahmad, M. S. (2011). Motivators Used By Foreign And Local Banks In Pakistan: A Comparative Analysis. *International Journal Of Academic Research*, 3(2).
- Rivai, Veithzal, D. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku Organisasi Jakarta: *Indeks Kelompok Gramedia*, 10, 2006. <https://doi.org/10.1006/jmbi.1999.3279>
- Sinambela, L. P. (2011). Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi. In *Bumi Aksara*.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Togia, A., Koustelios, A., & Tsigilis, N. (2004). Job satisfaction among Greek academic librarians. *Library and Information Science Research*, 26(3), 373–

383. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2004.01.004>