

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sitti Husniah¹ ✉ Aryati Arfah² Baharuddin Semmaila³ Arifin⁴

^{1,2,3} Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Kb Finansia Multi Finance Cabang Kota Makassar. 2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance Cabang Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti). Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin. Maka yang menjadi sampel sebanyak 80 orang. Jenis data dalam penelitian ini adalah data penelitian kuantitatif dan. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi karyawan PT Kb Finansia Multi Finance Cabang Kota Makassar. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1) Observasi 2) Kuisisioner 3) Wawancara. Hasil dari penelitian ini adalah Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci: *Pendidikan, Pelatihan, Kompensasi, Produktivitas.*

Abstract

The purpose of this study was to 1) identify and analyze the effect of motivation on employee performance at PT Kb Finansia Multi Finance Makassar City Branch. 2) Knowing and analyzing job satisfaction's effect on employees' performance of PT KB Finansia Multi Finance Makassar City Branch. The population in this study amounted to 100 employees. The sample is part of the population (part or representative of the population studied). One of the methods used to determine the number of samples is to use the slovin formula. So the example is 80 people. The type of data in this research is quantitative research data. The data source used in this research is primary data. Primary data is obtained using a structured list of statements (questionnaires) to collect information on PT Kb Finansia Multi Finance Makassar City Branch employees. Data collection methods used in this study are 1) Observation, 2) Questionnaire 3) Interview. The results of this study are based on the partial test results; it is known that the variables Motivation (X1) and Job Satisfaction (X2) have a partially significant effect on employee performance (Y).

Keywords: *Education, Training, Compensation, Productivity.*

Copyright (c) 2022 Sitti Husniah

✉ Corresponding author :

Email Address : husniahtalenrang@gmail.com

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah yang penting, karena ada bukti yang kuat kepuasan kerja memberi manfaat yang besar bagi kepentingan individu, industri/instansi, dan masyarakat. Saat ini, penelitian tentang kepuasan kerja masih menjadi topik yang menarik karena memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Bagi industri swasta maupun instansi publik, penelitian tentang kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha meningkatkan produksi dan efisiensi melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan. Kepuasan kerja karyawan sering menyangkut tentang emosi atau kondisi perasaan terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Dalam hal ini, keadaan emosi pegawai menjadi ukuran terhadap kepuasan kerjanya. Salah satu aspek dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah penempatan karyawan. Penempatan karyawan merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan perusahaan untuk mengetahui tepat atau tidak seseorang karyawan bekerja di bagian yang ditentukan oleh perusahaan.

Penempatan tidak hanya dikhususkan bagi karyawan baru, tetapi juga bagi karyawan lama dengan adanya promosi, mutasi, dan demosi. Penempatan karyawan merupakan cara yang paling tepat untuk mengoptimalkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Apabila penempatan kerja yang diharapkan karyawan sudah sesuai, maka penempatan kerja bukan faktor utama yang menyebabkan kepuasan kerja, karena masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain faktor penempatan kerja, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebuah organisasi seringkali mengabaikan faktor-faktor lain penunjang kepuasan kerja karyawan, seperti motivasi dan disiplin kerja yang harus diperhatikan demi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan sebuah kondisi dimana seseorang karyawan atau sekelompok karyawan harus menaati peraturan yang ada dalam sebuah organisasi baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Dalam menaati peraturan dan norma sosial yang ada, karyawan harus mempunyai motivasi sebagai pendorong terlaksananya disiplin kerja.

Kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja melalui berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Bahwa pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin.

Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya. Dalam bukunya "Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Robbins mengatakan" Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi,

standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri.

Motivasi berasal dari "movere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari dorongan pada karyawan dalam melakukan aktivitas secara sadar. Dalam meningkatkan motivasi karyawan diperlukan beberapa tujuan antara lain, dengan meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik serta menempatkan karyawan dengan benar pada suatu posisi. Pada dasarnya sudah ada penempatan dan lingkungan kerja yang baik pada BPR Tawangmangu Jaya yang didorong oleh motivasi dan disiplin kerja para karyawannya. Sedangkan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik apabila mampu mendukung efektivitas tugas pekerjaan baik karyawan secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sehingga, kemampuan untuk lebih berkembang di perusahaan dapat juga menjadi sumber kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja karyawan sudah tercapai, maka dengan mudah tujuan-tujuan perusahaan akan terwujud.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri.

Dengan penulisan hasil penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawati pada PT Kb Finansia Multi Finance Cabang Kota Makassar, apakah motivasi berpengaruh dengan kinerja karyawan yang telah ditempatkan pada bagian atau bidang kerja yang sama untuk rentang waktu yang cukup lama, dan akankah berpengaruh pada kepuasan kerja dari karyawan tersebut dalam bekerja, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Sampai saat ini masih ada frontliners yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari lima tahun.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki

untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk atau program yang ingin diekspor atau impor oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Kondisi itu bila tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh manajemen sumber daya manusia di perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bias merugikan perusahaan. Sebab sebagai ujung tombak, karyawan frontliners sesungguhnya adalah etalase perusahaan di mata konsumen (nasabah). Bagi masyarakat awam, prilaku dan tampilan yang ditunjukkan oleh frontliners merupakan representasi dari perusahaan itu dalam pikiran mereka. Oleh sebab itu pengelolaan pada bagian frontliners semestinya dijadikan suatu hal yang strategis oleh semua perusahaan barang dan jasa.

Krisnaldy et al. (2019) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sutanjar & Saryono (2019) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. van Tuin et al (2020) mendefinisikan motivasi atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pancasila et al (2020) membagi motivasi menjadi dua jenis, yaitu 1) Motivasi Positif mempengaruhi karyawan agar menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan dengan cara memberikan reward atau penghargaan atas kinerjanya. 2) Motivasi Negatif mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan pekerjaan yang sesuai keinginan perusahaan tetapi dengan menggunakan ancaman atau sistem punishment untuk memaksa karyawan melakukan sesuatu pekerjaan atau mengurangi gaji yang diterimanya.

Teori motivasi mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu (Hitka et al., 2018). Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut. Teori motivasi konvensional. Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras (Thokozani & Maseko, 2017). Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan (Lorincová et al., 2019). Teori hierarki Teori ini dipelopori oleh Maslow yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan yaitu 1) Kebutuhan fisiologis (physiological) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian. 2) Kebutuhan rasa aman (safety) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. 3) Kebutuhan hubungan sosial (affiliation) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain. 4) Kebutuhan pengakuan (esteem) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri (Paais & Pattiruhu, 2020). 5) Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan

seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri (Nguyen et al., 2020).

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Hitka et al., 2018). Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempatnya bekerja (Nabawi, 2020). Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya (Khair, 2019). Kepuasan kerja dapat ditinjau dari dua sisi, dari sisi karyawan, kepuasan kerja akan memunculkan perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan dari sisi perusahaan, kepuasan kerja akan meningkatkan produktivitas, perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan dalam memberikan pelayanan prima (Winata, 2019). Menurut Kurniawan & Alimudin (2015) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Krisnaldy et al., 2019).

Faktor-faktor kepuasan kerja Sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan kepuasan kerja (Nabawi, 2020). Sampai dengan taraf tertentu hal ini memang benar, terutama dalam negara berkembang di mana uang merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk memenuhi berbagai kebutuhan pokok sehari-hari (Krisnaldy et al., 2019). Akan tetapi jika masyarakat telah dapat memenuhi kebutuhan keluarganya, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkat motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan mendasar (Kurniawan & Alimudin, 2015). Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri faktor pegawai dan faktor pekerjaannya (Khair, 2019). Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Teori-teori kepuasan kerja menurut Kurniawan & Alimudin (2015) terdapat beberapa teori kepuasan kerja, yaitu discrepancy theory, equity theory, dan two factor theory. Discrepancy theory dipelopori oleh Porter (1961). Porter mengemukakan bahwa untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya ada (harapan) dengan kenyataan yang dirasakan (fakta) (Rosmaini & Tanjung, 2019). Dalam equity theory, kepuasan kerja seseorang tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak atas sesuatu atau faktor penentu. Perasaan equity atau inequity atas suatu situasi diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen equity meliputi tiga hal, yaitu 1) Input, segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaannya (seperti pendidikan, pengalaman kerja dan kecakapan). 2) Out comes, segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya (gaji, status, dan penghargaan) Comparison Person, perbandingan antara input dan out comes yang

diperolehnya (Nabawi, 2020). Two factor theory Prinsip teori ini bahwa kepuasan kerja dan tidak kepuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan tidak merupakan variabel kontinyu. Teori ini pertama kali ditemukan oleh Herzberg tahun 1959 Kurniawan & Alimudin (2015) dan membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu 1) Satisfiers atau motivator adalah pertimbangan yang membuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan. 2) Ketidakpuasan adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari kepolisian dan administrasi perusahaan, pengawasan, teknis, gaji, antarpribadi, hubungan, kondisi kerja, keamanan kerja, dan patung (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Cai et al., 2018). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Marjaya & Pasaribu, 2019). Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan (Sabuhari et al., 2020). Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "performance rating" atau "performance appraisal". Menurut Wang & Guan (2018) kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tujuan penilaian kinerja karyawan didalam Audenaert et al. (2019) secara spesifik, tujuan penilaian kinerja adalah 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja. 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, , sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang. 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah berarti kinerja karyawan tersebut masih dibawah rata-rata (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Nabawi (2020) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain 1) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan (Marjaya & Pasaribu, 2019). 2) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. 3) Tangung jawab,

yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya. 4) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya. 5) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. 6) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan (Sabuhari et al., 2020).

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di PT Kb Finansia Multi Finance Cabang Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus slovin. Maka yang menjadi sampel sebanyak 80 orang. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pernyataan (kuesioner) yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi kepada semua responden dalam studi ini. Setelah semua data-data dalam penelitian ini terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data yang terdiri dari pertama uji kualitas data. Kedua uji persamaan regresi linear berganda. Ketiga uji hipotesis yang terdiri dari uji koefisien determinasi, uji statistik T (Parsial), uji statistic F (Simultan). Indikator setiap variabel dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Definisi operasional dan Pengukuran variabel Penelitian

Variabel	kode	Indikator	Referensi
Motivasi	X1.1	Pemberian pelatihan	(Hitka et al., 2018;
	X1.2	Melakukan motivasi berkala	Krisnaldy et al., 2019;
	X1.3	Kesempatan yang luas untuk promosi	Sutanjar & Saryono,
	X1.4	Adanya kesejahteraan yang baik	2019)
Kepuasan	X2.1	Gaji	
	X2.2	Rekan kerja	(Nabawi, 2020;
	X2.3	Atasan	Rosmaini & Tanjung,
	X2.4	Pekerjaan	2019)
	X2.5	Lingkungan kerja	
Kinerja Karyawan	Y1.1	Target yang ditetapkan tercapai	(Cai et al., 2018;
	Y1.2	Pelaksanaan pekerjaan tepat waktu	Marjaya & Pasaribu,
	Y1.3	Menghasilkan kerja yang berkualitas	2019)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan membagi kuisisioner kepada 80 orang karyawan di PT. Amaly Kota Makassar. Berikut akan diuraikan setiap karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia dan jenis kelamin pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Variable	Measurement	n	%
Gender	Laki-laki	60	75%
	Perempuan	20	25%
Umur	≥ 30 Tahun	50	62,5%
	< 30 Tahun	30	37,5%

Sumber: Data Primer 2022

Dari tabel 2 dapat diidentifikasi bahwa bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 80 responden di mana berdasarkan kelompok usia, didominasi oleh kelompok usia ≥30 Tahun sebanyak 50 orang (62,5%). Sisanya 30 orang (37,5%) adalah responden dengan kelompok usia <30 tahun. Diidentifikasi bahwa bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 80 responden di mana laki-laki sebanyak 60 orang (75%). Sisanya 20 orang (25%) adalah perempuan.

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika mampu mengungkapkan sesuatu yang kan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka r-hitung dibandingkan dengan r-tabel. Jika r-hitung > r-tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. r-tabel dapat dihitung dengan $df = N-2$. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 80. sehingga $df = 80-2 = 78$, $r(78) = 0.181$.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrument atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Terhadap pertanyaan yang valid selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Suatu variabel yang dinyatakan memiliki jawaban kuesioner yang konsisten, apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar 0.601. Hasil uji validitas dan reabilitas disajikan dalam tabel 3.

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

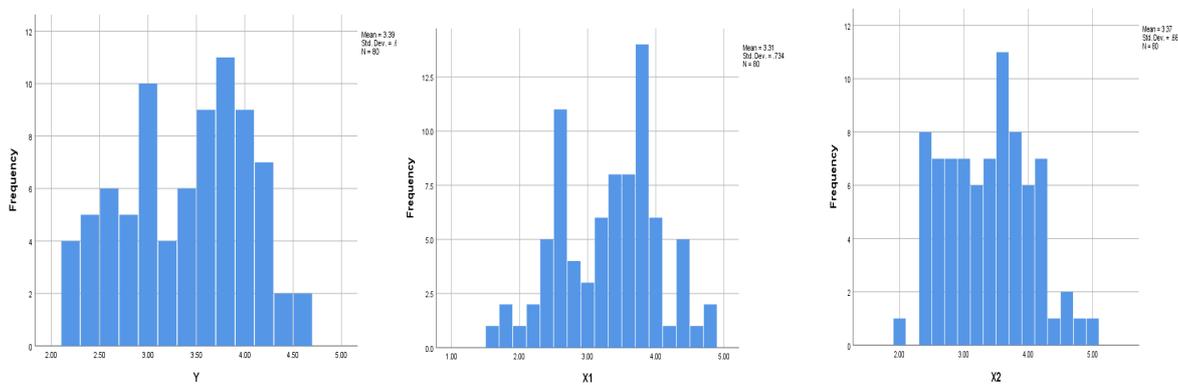
Variabel	Kode Indikator	r Hitung	r Tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	X1.1	0.791	0.181	0.835>0.601	Valid dan Reliabel
	X1.2	0.822	0.181		Valid dan Reliabel
	X1.3	0.831	0.181		Valid dan Reliabel
	X1.4	0.899	0.181		Valid dan Reliabel
	X1.5	0.880	0.181		Valid dan Reliabel
Kepuasan	X2.1	0.779	0.181	0.865>0.601	Valid dan Reliabel
	X2.2	0.815	0.181		Valid dan Reliabel
	X2.3	0.796	0.181		Valid dan Reliabel
	X2.4	0.914	0.181		Valid dan Reliabel
Kinerja	X2.5	0.897	0.181	0.888>0.601	Valid dan Reliabel
	Y1	0.859	0.181		Valid dan Reliabel
	Y2	0.765	0.181		Valid dan Reliabel

Y3	0.739	0.181	Valid dan Reliabel
Y4	0.918	0.181	Valid dan Reliabel
Y5	0.859	0.181	Valid dan Reliabel

Sumber: Output SPSS 17.0. 2022

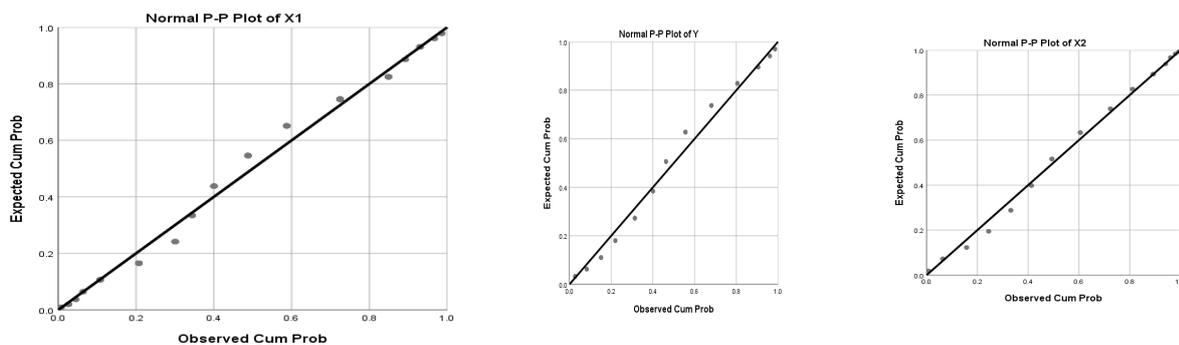
Tabel 3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel penelitian dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Hal ini dibuktikan dengan nilai Corrected Item-Total atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai 0.181. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, di mana nilai koefisien alpha > 0.601 , menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram.



Gambar 1. Grafik Histogram Variabel
Sumber: Output SPSS, 17.0, 2022

Berdasarkan grafik histogram dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang mendekati normal, hal ini dibuktikan dengan melihat bahwa grafik membentuk simetris dan mengikuti garis diagonal. Akan tetapi grafik histogram ini hasilnya tidak terlalu akurat apalagi ketika jumlah sampel yang digunakan kecil. Metode yang handal adalah dengan melihat normal probability plot. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.

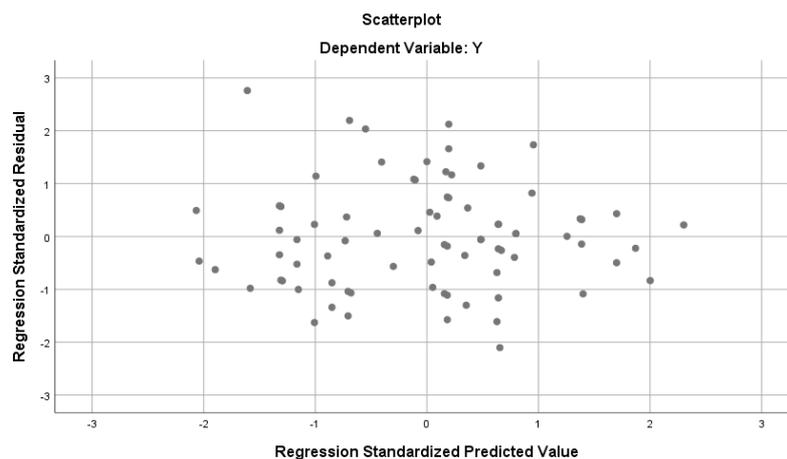


Gambar 2. Normal Probability Plot Variabel

Sumber: Output SPSS 17.0, 2022

Berdasarkan grafik normal probability plot, dapat dilihat bahwa titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Melihat kedua grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram Scatterplot). Jika 1) Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas. 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



Gambar 3. Diagram Scatterplot Variabel
Sumber: Output SPSS 17.0, 2022

Berdasarkan diagram pada gambar 3, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan variansi dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji Multikolinearitas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, yaitu dengan melihat variance inflation factor (VIF). Nilai cut-off yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0.01. Salah satu cara untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Motivasi (X1)	4.133	Tidak Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)	3.976	Tidak Multikolinearitas

Sumber: Output SPSS 17.0. 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen <10. dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Uji signifikansi simultan atau uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel-variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0.05.

Tabel 5. Hasil Pengujian Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20.282	2	10.141	62.111	.000a
Residual	12.572	77	0.163		
Total	32.854	79			

Sumber: Output SPSS 17.0. 2022

Berdasarkan hasil uji simultan diketahui nilai probabilitas 0.000 lebih kecil dari tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$). Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variable independen Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji persial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independet (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0.05. Jika t-hitung > dari t-tabel maka hipotesis yang diajukan diterima. Sebaliknya Jika thitung < dari t-tabel maka hipotesis yang diajukan ditolak.

Tabel 6. Hasil Pengujian Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.800	.250		3.200	.002
1 Motivasi	.396	.100	.444	3.960	.000
Kepuasan Kerja	.409	.110	.417	3.718	.000

Sumber: Output SPSS 17.0. 2022

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja

Karyawan (Y). Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara beberapa variabel bebas (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent) (Y). Dari hasil pengujian dengan SPSS ditemukan hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0.800 + 0.396X_1 + 0.409X_2$$

Dari persamaan akan dijelaskan uji regresi linear berganda untuk masing-masing variabel dalam penelitian. Nilai 0.800 adalah konstanta yang berarti bahwa jika tidak ada perubahan dari variabel independen yakni Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), maka kinerja Karyawan (Y) adalah 0.800. Nilai 0.396 adalah koefisien dari Motivasi (X1) yang artinya bahwa jika ada peningkatan Motivasi (X1) maka kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.396. Nilai 0.409 adalah koefisien dari Kepuasan Kerja (X2) yang artinya bahwa jika ada peningkatan Kepuasan Kerja (X2) maka kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.409.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886a	.785	.687	.40422

Sumber: Output SPSS 17.0. 2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas, nilai R-square yang diperoleh sebesar 0.785 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 78.5% dan sisanya 21.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia terutama pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian. Oleh karena itu motivasi mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien variabel motivasi bernilai positif yang berarti bahwa motivasi memiliki arah pengaruh yang searah dengan kinerja. Sementara itu, berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa motivasi terbukti sebagai salah satu indikator pendorong kinerja karyawan yang lebih baik. Kinerja karyawan ditentukan oleh pelaksanaan motivasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Rahmatullah Bahrudin Wahab pada tahun 2012 dan Sulistyono Budi Utomo 2010 yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merujuk kepada suatu situasi kenyamanan yang di rasakan setiap individu atau karyawan yang dapat meningkatkan efektifitas kinerja dan mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa koefisien variable kepuasan kerja bernilai positif yang berarti bahwa kepuasan kerja memiliki arah pengaruh yang searah dengan kinerja. Dengan kata lain, bahwa kepuasan kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Sementara itu, berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti sebagai faktor penentu baik dan tidaknya kinerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Rahmatullah Bahrudin Wahab pada tahun 2012 dan Sulistyio Budi Utomo 2010. yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Karyawan PT KB Finansia Multi Finance Cabang Kota Makassar secara keseluruhan telah menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, tersedianya peralatan kerja yang memadai merupakan unsur paling tinggi dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, sebaliknya rendahnya tunjangan kecelakaan kerja yang diberikan perusahaan menjadi indikator pendorong motivasi yang paling rendah.

Tingkat kepuasan kerja karyawan masuk ke dalam kriteria tinggi, artinya secara keseluruhan karyawan telah merasa puas atas gaji, promosi, rekan kerja dan supervisi yang dilakukan oleh atasan. Indikator kepuasan kerja yang memiliki presentase skor tertinggi adalah kepuasan atas atasan, hal ini berarti efektivitas kepemimpinan dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, sehingga memberikan kepuasan yang tinggi bagi karyawan, sebaliknya beban pekerjaan yang tinggi telah menyebabkan tingginya rasa tidak puas karyawan.

Hasil katagorisasi kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance Cabang Kota Makassar didapat hasil kinerja karyawan masuk dalam kriteria tinggi. Indikator kinerja karyawan yang tertinggi ditunjukkan oleh kualitas kerja, sedangkan indikator yang memiliki kriteria sedang adalah efektivitas sumber daya yang tersedia dalam perusahaan dan kebutuhan terhadap pengawasan.

Pihak perusahaan dalam memberikan asuransi kerja sebaiknya diberikan secara merata terutama bagi karyawan yang baru masuk, hal ini perlu dilakukan mengingat tidak semua karyawan mendapatkan asuransi kecelakaan kerja. Adanya perhatian tersebut diharapkan motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat di waktu yang akan datang. Masih rendahnya kepuasan pegawai atas pekerjaan itu sendiri, maka pimpinan sebaiknya menyesuaikan beban dan volume pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Perusahaan sebaiknya menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan terutama menyangkut kualitas kerja melalui program pelatihan secara berkala, sebaliknya pimpinan perlu mengefektifkan fungsi pengawasan serta pemberian reward and punishment yang objektif dan transparan kepada karyawan, sehingga karyawan menjadi lebih baik dalam mengoptimalkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan pada masa yang akan datang. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan variable-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di luar motivasi dari kepuasa kerja, selain itu juga disarankan untuk penelitian

selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini

Referensi :

- Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: The role of consistency and LMX. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 815–834. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Cai, M., Wang, W., Cui, Y., & Stanley, H. E. (2018). Multiplex network analysis of employee performance and employee social relationships. *Physica A: Statistical Mechanics and Its Applications*, 490, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.physa.2017.08.008>
- Hitka, M., Kozubíková, L., & Potkány, M. (2018). Education and gender-based differences in employee motivation. *Journal of Business Economics and Management*, 19(1), 80–95. <https://doi.org/10.3846/16111699.2017.1413009>
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3404>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–183. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garam (Persero). *Ilmu Manajemen Magistra*, 1(2).
- Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberova, D., Hitka, M., & Lipoldová, M. (2019). Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability*, 11(13), 3509. <https://doi.org/10.3390/su11133509>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., & Nguyen, T. T. Q. (2020). The impact of organizational commitment on employee motivation: A study in Vietnamese enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439–447. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.439>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3366>
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job

- satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775–1786.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325. <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2514>
- Thokozani, S. B. M., & Maseko, B. (2017). Strong vs. weak organizational culture: Assessing the impact on employee motivation. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 2–5. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.001>
- van Tuin, L., Schaufeli, W. B., Van den Broeck, A., & van Rhenen, W. (2020). A corporate purpose as an antecedent to employee motivation and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 572343. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5>
- Wang, H., & Guan, B. (2018). The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: The moderating role of power distance. *Frontiers in Psychology*, 9, 357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00357>
- Winata, E. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Inna Dharma Deli Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1). <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000287>