



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala

Lidya br. Hutabarat ^{1)*}
Drs. Y. Calvin Anggen, MS ²⁾
Dra. T. M. Murniati, MM ³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Palangka Raya, Indonesia

e-mail: lidyahutabarat08@gmail.com

Abstrak

Tujuan, - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala

Desain/Methodologi/Pendekatan - Metode penelitian yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik regresi berganda.

Temuan penelitian - Penelitian ini menunjukkan hasil secara parsial (uji-t) : a) Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, b) Kepuasan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan secara simultan hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sumbangan variabel dalam penelitian ini sebesar $R^2 = 0,493$ atau 49,3%.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Suryamas Cipta Perkasa II Village of Sebangau Subdistrict of Sebangau Kuala

Abstract

Purpose, - The purpose of this research is to know how much the influence of work motivation and job satisfaction on the employee performance of PT. Suryamas Cipta Perkasa II Village of Paduran Sebangau subdistrict Sebangau Kuala.

Design/methodology/approach - The research methods used are descriptive statistics and multiple regression statistics.

Findings - This study shows partial results (test-t): a) Work motivation is influential and significant towards employee performance, B) job satisfaction is influential and significant to employee performance, and simultaneously the results of the study show Work motivation and job satisfaction have significant effect on employee performance of variable donations in this study of $R^2 = 0.493$ or 49.3%.

Keywords: : Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance



PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan sudah pasti memiliki faktor penunjang atas keberhasilan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang akan mengelola perusahaan agar tetap memiliki pencapaian tujuan yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Aktivitas perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang baik itu pemimpin maupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Dalam hal ini seorang karyawan atau tenaga kerja yang berada dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Handoko (2011), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan menurut Widodo (2015) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapat kan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada. Menurut Ruhyaningtias (2013) disisi lain karyawan juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan akan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Perlu kiranya, organisasi untuk menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan maupun keterampilan yang dimiliki secara optimal demi memberikan hasil terbaik bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Menurut Rivai (2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Kepuasan Kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Menurut Robins, (1999). kepuasan kerja atau job satisfaction diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja. Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apa bila balas jasanya sebanding dengan hasil

kerja yang dilakukan.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. Menurut Prabu Mangunegara (2010) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Simamora (1997) agar suatu organisasi dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi tersebut harus mempunyai kinerja pegawai atau karyawan yang baik, yakni dengan memiliki karyawan atau pegawai yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dengan cara yang handal.

Perusahaan perkebunan adalah suatu perusahaan berbentuk badan usaha/badan hukum yang bergerak dalam kegiatan budidaya tanaman perkebunan diatas lahan yang dikuasai, dengan tujuan ekonomi/komersial dan mendapat izin usaha dari instansi yang berwenang dalam pemberian izin usaha perkebunan. Usaha budidaya tanaman perkebunan diluar bentuk badan usaha, seperti yang diusahakan perorangan tanpa izin usaha atau diusahakan oleh rumah tangga petani tidak termasuk dalam konsep ini dan biasanya disebut usaha perkebunan rakyat. Kelapa sawit adalah tumbuhan industri/ perkebunan yang berguna sebagai penghasil minyak masak, minyak industri, maupun bahan bakar. Pohon Kelapa Sawit terdiri dari dua spesies yaitu *elaeis guineensis* dan *elaeis oleifera* yang digunakan untuk pertanian komersil dalam pengeluaran minyak kelapa sawit. Pohon Kelapa Sawit *elaeis guineensis*, berasal dari Afrika barat diantara Angola dan Gambia, pohon kelapa sawit *elaeis oleifera*, berasal dari Amerika tengah dan Amerika selatan. Kelapa sawit menjadi populer setelah revolusi industri pada akhir abad ke-19 yang menyebabkan tingginya permintaan minyak nabati untuk bahan pangan dan industri sabun (Dinas Perkebunan Indonesia, 2007).

PT. Suryamas cipta perkasa II adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2007, yang sebelumnya diawali dengan pembukaan lahan. Saat ini perusahaan memiliki luas area tanah 13.300 ha. Perusahaan yang tertelak di jalan Paduran Kecamatan Sebangau Kuala, Kabupaten Pulang Pisau ini telah mempunyai pabrik pengolahan kelapa sawit yang jumlahnya dua buah. Oleh karena itu pengolahan kelapa sawit untuk menghasilkan CPO (crude palm oil) dapat dilakukan secara mandiri. Fasilitas yang diberikan kepada pekerjanya adalah tempat tinggal (rumah dinas, barak) tempat ibadah (masjid dan gereja), kesehatan POLIBUN (Poliklinik Kebun), pendidikan (gedung SD, SMP dan Bis sekolah), semua fasilitas disediakan oleh pihak perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 22 Agustus 2019, dengan metode wawancara terhadap beberapa karyawan pada Kantor PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala didapatkan beberapa pernyataan yang mengatakan bahwa tidak ada variasi pekerjaan sehingga membuat karyawan merasa jenuh, kegiatan yang selalu dilakukan adalah randemen memisahkan buah tandan sawit yang segar dan tidak, kemudian penggilingan dan begitu seterusnya sehingga karyawan mengaku ingin cepat menyelesaikan pekerjaan kemudian pulang kerumah. Tidak hanya itu para karyawan juga mengeluh kan apabila ada libur nasional atau tanggal merah namun karyawan harus tetap masuk, dan untuk cuti karyawan harus saling bergantian dan itu tidak boleh melebihi batas yang sudah ditentukan.

Untuk mengetahui fenomena apa yang terjadi terhadap variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala, maka penulis melakukan pengamatan atau studi

pendahuluan dengan mengambil data atau mengedarkan kuesioner menggunakan sampel acak terhadap 15 orang karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan atau studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti tanggal 17 Oktober 2019 pada PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala dengan menyebarkan kuesioner kepada 15 orang responden, diperoleh nilai skor rata-rata persepsi responden mengenai Motivasi Kerja sebesar 3,660 dengan kategori setuju, artinya responden setuju bahwa Motivasi Kerja berperan dalam pencapaian Kinerja, karena Motivasi Kerja merupakan suatu kehendak yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan, dengan tingkat capaian sebesar 73,2%. Untuk variabel Kepuasan Kerja nilai skor rata-rata persepsi responden sebesar 3,500 dengan kategori setuju, artinya responden setuju bahwa Kepuasan Kerja menentukan dalam pencapaian Kinerja, karena Kepuasan Kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai didalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik, dengan tingkat capaiannya sebesar 70%. Sedangkan nilai skor rata-rata persepsi responden untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 3,714 dengan kategori setuju, artinya responden setuju bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan tingkat capaian sebesar 74,28%. Kemudian berdasarkan hasil analisis menggunakan regresi linear berganda diperoleh variabel X1 (Motivasi Kerja) dan variabel X2 (Kepuasan Kerja) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Panduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala pada tingkat keyakinan 95%. Secara bersama variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh sangat signifikan sebesar 91,4% terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan data deskriptif dan analisis regresi linier berganda diatas dengan jelas menggambarkan fenomena tentang variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yang belum optimal capaiannya karena itu variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan sangat penting dan menarik untuk diteliti lebih lanjut dengan menggunakan responden yangt lebih banyak, dengan tujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. Menurut Prabu Mangunegara (2010) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Simamora (1997) agar suatu organisasi dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi tersebut harus mempunyai kinerja pegawai atau karyawan yang baik, yakni dengan memiliki karyawan atau pegawai yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dengan cara yang handal.

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika

perusahaan. Menurut Rivai (2004) Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000) dalam Prabu Mangkunegara (2007) yang merumuskan bahwa:

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+ skill). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner (2010) mengemukakan adanya tiga cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

a. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. dalam konteks penilaian kerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

b. Pengharapan

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak. Pengembangan Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat tejamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

c. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi

para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara, (2002):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Teknik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (appraisal). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai kinerja masa lalu dan pengembangan Simamora, (2004). Bila penilaian ini dilakukan secara benar memungkinkan para karyawan mengetahui secara baik mereka bekerja untuk perusahaan.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang harus dilakukan oleh manajer atau pimpinan perusahaan, suatu program penilaian kinerja yang obyektif memberikan kepada perusahaan suatu dasar yang rasional untuk menentukan siapa yang harus diberi promosi atau siapa yang harus menerima kenaikan gaji dan juga dapat digunakan sebagai batu loncatan guna memperbaiki prestasi.

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2005), tujuan penilaian kinerja secara umum diantaranya yaitu:

- a. Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- b. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- c. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- d. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- e. Menyusun sasaran di masa mendatang.
- f. Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.
- g. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- h. Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuakn secara umum.
- i. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- j. Memungkinkan manajemen melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan sarikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
- k. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan secara berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.

- l. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
- m. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan dan meningkatkan kualitas karyawan.
- n. Memperjelas tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal ini jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.
- o. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kerjanya.
- p. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu sesuai dengan tujuan usaha.
- q. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Suyadi (2000) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Bekerja dengan hasil yang baik.
- b. Memenuhi target yang dibebankan
- c. Mampu memenuhi target yang dibebankan sebelum batas waktunya
- d. Bekerja dengan tepat waktu
- e. Mampu memahami prosedur pekerjaan.
- f. Mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan.
- g. Mampu berkomunikasi dengan berbagai pihak

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi juga merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri. Menurut Rivai (2015) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Usman, (2013) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (need), keinginan (wish), dorongan (desire) atau impuls. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seorang individu yang dapat merangsang untuk dapat melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku atau melakukan sesuatu. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang terdapat pada diri seseorang sehingga ia terdorong untuk melakukan suatu kegiatan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan. Motivasi seseorang dapat diperoleh dari kebutuhannya.

Alat-Alat Motivasi Kerja

Menurut Hidjrachman dan Husnan (2002), alat-alat motivasi yang diberikan kepada bawahan dapat berupa:

- a. Material incentive
Material incentive adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan oleh karyawan. Yang termasuk material incentive adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.
- b. Non material incentive
Non Material incentive adalah motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk non material adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2003), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pension, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- e. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterlampiran, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan Kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik.

Menurut Robins, (1999). kepuasan kerja atau job satisfaction diidentikkan dengan hal-hal yang bersifat individual. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apa bila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan

derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja. Menurut Abdurrahmat (2006) kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apa bila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Menurut Davis dan Newstrom (1985) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai- nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Dalam sebuah perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja dengan cara-cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya seorang manajer dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rokhim (2007), meneliti tentang Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Summit OTO Finance di Cabang Lampung. Uji statistik yang digunakan adalah Metode Deskriptif, metode historis, metode komparatif, dan dokumentasi dan hasil penelitiannya menunjukkan Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins,2007).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bayu (2012) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision Land Bagian Packing). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Metode yang digunakan adalah uji statistik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja (X1), loyalitas

karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), dan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja, loyalitas karyawan, dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanasi, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Syofian Siregar, 2013). Menurut Malik Singarimbun dan Effendi (2005), penelitian yang bermaksud menjelaskan hubungan atau pengaruh kausal atau variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini pengaruh yang dimaksud adalah masing-masing variabel bebas Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan variabel terikat Kinerja Karyawan.

Penelitian ini akan menguji pengaruh variable independen yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga model analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan alat bantu program SPSS versi 23. Adapun langkah-langkah analisis penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda (Sugiyono, 2002).

Analisis statistik deskriptif dilakukan dengan memberikan deskriptif atau gambaran tentang karakteristik responden serta distribusi frekuensi dengan menggunakan kuesioner atau angket penelitian yang telah diberikan kepada responden sehingga diperoleh frekuensi, presentase, dan rata-rata skor jawaban responden. Berdasarkan skor yang diperoleh kemudian dianalisis guna mengungkapkan fenomena yang terdapat pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden (Sugiyono, 2002).

Analisis ini digunakan untuk menduga berapa besar pengaruh variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan model sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kepuasan Kerja

b1,b2 = koefisien regresi

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (kontribusi) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttabel dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2009):

Rumus Hipotesis uji adalah:

Ho : b = 0, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : b > 0, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%

atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

Keputusan yang diambil:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi. 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dimana t_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1 = k-1$ dan $df_2 = N-k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

Uji F (Pengujian secara simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} terhadap F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali,2009) :

Rumus Hipotesis uji adalah:

$H_0 : b = 0$, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a : b > 0$, berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan.

Keputusan yang diambil:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikan) $<$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas (nilai signifikansi) $>$ tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti ada variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dimana F_{tabel} ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu $df_1 = k-1$ dan $df_2 = N-k$, dimana N = jumlah sampel dan k = jumlah variabel.

HASIL PENELITIAN

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji t). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara parsial.

a. Merumuskan hipotesis

$H_0: b_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas/independent Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat/dependent Kinerja Karyawan (Y)

$H_a: b_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas/independent Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat/dependent Kinerja Karyawan (Y)

b. Menentukan thitung

Dari hasil perhitungan SPSS versi 23 diperoleh angka thitung X_1 sebesar 6,041 dan thitung X_2 sebesar 10,504.

c. Menentukan ttabel

Dengan menetapkan tingkat kepercayaan (α) dan derajat bebas (df) = $(n-k-1)$. Taraf signifikan 0,05 dan derajat kebebasan (df) dengan ketentuan $df = 164-3-1 = 160$ dari ketentuan tersebut diperoleh $t_{tabel} = 1,654$.

- d. Membuat keputusan hipotesis dengan membandingkan thitung dengan ttabel (α) yaitu: Karena nilai thitung X_1 (6,041) > ttabel (1,654) dan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sig = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Motivasi Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) nilai thitung X_2 (10,504) > ttabel (1,654) atau sig = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_2) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi pada regresi linier berganda adalah digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan (kontribusi) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap perubahan variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Koefisien Determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,493	,487	3,93770

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepuasan_kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,493. Dengan kata lain, menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan sumbangan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 49,3%. Sedangkan sisanya sebesar 50,7% dipengaruhi oleh variabel- variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji ketepatan (goodness of fit) model, apakah model persamaan digunakan masuk dalam kategori cocok (fit) atau tidak. Dengan kata lain, untuk menguji apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel terikat atau tidak. Dalam pengujian ini Fhitung dibandingkan dengan Ftabel, dimana jika Fhitung > Ftabel maka hipotesis diterima, artinya variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebaliknya, jika Fhitung < Ftabel maka hipotesis ditolak. Taraf signifikan yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika Fhitung < Ftabel maka H_a diterima H_0 ditolak, sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Jika Fhitung > Ftabel maka H_0 ditolak H_a diterima sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2428,517	2	1214,259	78,311	,000 ^b
Residual	2496,385	161	15,505		
Total	4924,902	163			

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepuasan_kerja

Berdasarkan Tabel 2 diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. F hitung = 78,311
- b. F tabel = 2,27; diperoleh berdasarkan df pembilang
= 3-1 = 2 df penyebut 164-3
= 161 dan α 0,05
= 5% sehingga diperoleh Ftabel = 2,27

Karena Fhitung (78,311) > Ftabel (2,27) atau sig 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan kata lain, model regresi yang ada (fit) digunakan sebagai alat prediksi.

Pembahasan

Pembahasan penelitian bertujuan untuk memberikan penjelasan hasil penelitian baik hasil deskriptif maupun hasil pengujian hipotesis. Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat frekuensi terhadap setiap skor alternatif jawaban kuesioner, sehingga diperoleh skor rata-rata jawaban responden. Berikut hasil perhitungan hasil rata-rata variabel.

Tabel 3. Skor Rata-Rata Perhitungan Variabel Penelitian

No.	Variabel	Skor Rata-rata	Kategori
1.	Motivasi Kerja X ₁	3,808	Setuju
2.	Kepuasan Kerja X ₂	3,793	Setuju
3.	Kinerja Karyawan Y	3,814	Setuju

Sumber: Data Primer diolah (2020)

Berdasarkan hasil Tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa untuk variabel Motivasi Kerja memiliki hasil sebesar 3,808 dengan kategori Setuju, Kepuasan Kerja memiliki hasil sebesar 3,793, sedangkan untuk variabel Kinerja Karyawan memiliki hasil sebesar 3,814. Artinya variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian mengenai variabel Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Dalam sebuah perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja dengan cara- cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya seorang manajer dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya

Hasil penelitian dan analisis membuktikan bahwa variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala. Dengan nilai sig untuk Motivasi Kerja adalah 0,000 sehingga nilai sig lebih kecil dari nilai α (0,05) atau nilai sig 0,000 <

0,05. Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins,2007).

Hasil penelitian dan analisis membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala. Dengan nilai sig untuk Kepuasan Kerja adalah 0,000 sehingga nilai sig lebih kecil dari nilai α (0,05) atau nilai sig $0,000 < 0,05$. Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Dalam sebuah perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja dengan cara- cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya seorang manajer dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja.

Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. (Robbins,2007).

Hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala diperoleh nilai Fhitung (78,311) > Ftabel (2,27) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan terhadap variabel bebas Motivasi Kerja (X1) menghasilkan nilai Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala. Dengan nilai sig untuk Motivasi Kerja (X1) adalah 0,000 sehingga nilai sig lebih besar dari nilai α (0,05) atau nilai sig $0,000 < 0,05$. Sedangkan variabel bebas Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala dengan nilai sig lebih kecil yaitu dari nilai α (0,05) atau $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk Pimpinan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala. dalam meningkatkan Kinerja Karyawan, mengingat variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai nilai positif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja (X2) mempunyai nilai positif dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Dilihat dari frekuensi deskripsi variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap nilai rata-rata yang lebih rendah dibandingkan alternatif lainnya yaitu sebesar 3,64 pada pernyataan X1.4 "Karyawan mengatakan bahwa saya menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan lainnya." Dalam frekuensi deskripsi variabel Kepuasan

Kerja (X2) juga terdapat nilai rata-rata yang lebih rendah dibandingkan alternatif lainnya yaitu sebesar 3,74 pada pernyataan X2.2 “Karyawan mengatakan bahwa saya dapat bekerja dengan hasil yang baik dan berkualitas”.

Sedangkan frekuensi deskripsi variabel Kinerja Pegawai (Y) juga terdapat nilai rata-rata yang lebih rendah dibandingkan alternatif lainnya yaitu sebesar 3,75 pada pernyataan Y2 “Karyawan mengatakan bahwa Saya dapat memenuhi target yang dibebankan”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tanggal 19-21 Desember 2019 hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang lebih dominan pengaruhnya pada PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala adalah Kepuasan Kerja dengan nilai thitung 10,504 dan nilai regresi sebesar 0,591 yang artinya responden setuju bahwa Kepuasan Kerja menentukan dalam pencapaian Kinerja, karena Kepuasan Kerja adalah kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja/pegawai didalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- A.F. Stoner. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Abdurrahmat Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusiaperusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- A.H Maslow. (1943). "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, hal. 370; A.H Maslow, *Motivation and Personality* (New York; Harrper and Row, 1954).
- Bintoro & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media, Yogyakarta
- Bayu. (2012) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision Land Bagian Packing).
- Cushway, Barry. (2016). *Human Resource Management. Perencanaan Analisis Kinerja*. Cetakan Ketiga. PT.Gramedia. Jakarta.
- Departemen Pertanian, Direktorat Jenderal Perkebunan. (2007). *Statistik perkebunan Indonesia 2006-2008: Kelapa Sawit (Oil Palm)*. Jakarta: Sekretariat Direktorat Jenderal Perkebunan.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- George R. Terry. (1994). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghiselli & Brown (dalam Robins, 1996) Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuna Ilmu Populer, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi

- Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2004). *Manajemen* Edisi Revisi, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hadari Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Heidjrachman dan Suad, Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.
- Hadi Sofyan.Skripsi. (2018) Pengaruh motivasiDan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Gurusmpit Putra Cendekia Citayam Depok)
- Jayanti. Skripsi. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kontrak Psikologis, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSUD Kota Semarang
- Kreitner R, & Kinicki,A. (2001). *Organizational Behavior,Fith Edition,International Edition*, Mc Graw-Hill companies. Inc
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2004). *Work in the 21stcentury: An Introduction to industrial and organizational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1
- Rokhim. Skripsi. (2007). Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Summit OTO Finance di Cabang Lampung
- Rahmatulah Bahrudin Wahab.Skripsi. (2012). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.Makasar
- Robbins, Stephen P. (1999). *Perilaku Organisasi* Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo
- Riggio, R.E. (2005). *Introduction to Industrial/Organization Psycology*. USA : Scott Foresman & amp.Co.
- Riduwan. (2003). *Dasar-Dasar Statistika, Cetakan Ketiga*, Bandung : Alfabeta. Sulistyو Budi Utomo (2010) Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan CV Berkat Karya Cipta Nusantara Surabaya
- Suyadi Prawirosentono. (2000). *Manajemen Operasi-Analisis dan Studi Kasus*. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora. (2004.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Yogyakarta, STIE YPKN
- Stoner, James A. F., and R. Edward Freeman. (2010). *Principles of Management*. New Delhi: Phi Beta Kappa
- Simamora, Henry (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; STIE YKPN.
- Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian*. Semarang. Penerbit Salemba Empat.
- Siregar Syofian. (2013). *Jenis Penelitian*.Yogyakarta. Penerbit ANDI OFFSET.
- Singarimbun, M dan Sofyan Effendi.2005. *Metode Penelitian*. Jakarta. Pustaka LP3 ES. Indonesia
- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian*. Jakarta. Penerbit Suci Pres.

- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian*. Jakarta. Penerbit Suci Pres.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian*. Jakarta. Penerbit Suci Pres.
- Sugiyono. (2011). *Model Analisis Data*. Jakarta. Penerbit. Suci Pres
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian*. Jakarta. Penerbit Suci Pres.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Jakarta. Penerbit Suci Pres.
- T. Hani, Handoko (2012). *Pengertian Manajemen*, Edisi Kedua,. Yogyakarta: Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2009). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis serta Bisnis*. Edisi Kedua. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Edisi Keempat. Jakarta Timur: Bumi Aksara
- Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Veithzal Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Veithzal Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.