

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN GRAND JAYA RAYA RESORT & CONVENTION HOTEL  
CIPAYUNG BOGOR**

**(Studi Korelasi Antara Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Grand  
Jaya Raya Resort & Convention Hotel Cipayung Bogor)**

**Giyanto**

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI  
giyantomasgie@gmail.com

**Abstract.** *The main factor we do have to figure out in judging someone's work performance is satisfaction in work and work motivation, Satisfaction means having an exciting feeling deep inside someone's heart in order to raise the spirit of work. meanwhile a motivation is another important element to encourage someone in accomplishing a better achievement. There is not doubt at all that both satisfaction and motivation will definetily bring the entrie employee to a better work performance. It is a compulsory for every employee to possess a high work motivation as well as its satisfactory in work. Both high motivation and its satisfactory in work will eventually carry out all the employees to a brighter work performance.*

*The research formula as follows : (1) The influence of partial satisfaction in work towards the employee's work performance, (2) The influence of partial work motivation towards the employee's work performance, (3) The influence of simultaneous both satisfaction in work of work motivation happening or done at the same moment towards the employees of Grand Jaya Raya Resort and Convention Hotel Cipayung Bogor. The use of analysis method is based on multiple linear regressive method as well as hypothetical linear examination. Operated by the usage of SPSS program ver.17.0.*

*The writer's research object goes to satisfaction in work , work motivation and its influence towards the work performance of the employees of Grand Raya Resort and Convention Hotel Cipayung Bogor. The research population has taken into the entrie employee of Grand Raya Resort and Convention Hotel Cipayung Bogor with the total number of 137 employees. To determine the research sample, the writer used stratified random sampling with the total determine of 58 respondents. The SPSS ver.17.0 program obtained coefficient determination result  $R\text{-Square} / R^2 = 0,669$  at the level  $\alpha = 5\%$ . where the examination towards determined coefficient done by "test-F" resulted smaller probability than use of examination done in research ( Sig. <  $\alpha$  or  $0,000 < 0,05$  due to the equality model of multiple regressive  $Y = - 193.543 + 4.888X_1 + 2.184X_2$ . The abovementioned result indicates that simultaneous satisfaction in work and work motivation will influence the work performance at the same moment, it has been proven that the third hypotesis has mentioned abviously that satisfaction in work and work motivation at the same time will simultaneously be influencing the employee's work performance. A better work satisfactory and its motivation shall somehow be done constantly, due to proven result of the research revealed that the constant number  $b_0 =$  less than 1 even minus ( - 193.543 ). On the other hand, it also revealed that the variable of work satisfactory and work motivation ought to be done to maintain the employee's work performance .*

**Keywords:** *Satisfaction, Motivation and Employee Performance.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dan menentukan di dalam aktivitas suatu organisasi. Dengan memiliki sumber daya manusia yang

berkualitas, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan sempurna.

Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia di dalam suatu

organisasi, baik yang datang dari luar individu karyawan (faktor eksternal) maupun dari dalam diri individu karyawan (faktor internal). Faktor eksternal yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah adanya persaingan di dunia internasional sehingga menuntut peningkatan kualitas dari karyawan yang bersangkutan. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia adalah motivasi, disiplin kerja, etos kerja, kinerja, motivasi berprestasi dan faktor-faktor lain yang terkait.

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari berbagai macam sumber daya yang sangat penting bagi manajemen perusahaan, dimana sumber daya manusia atau karyawan berkedudukan sebagai sentral dalam keberhasilan sebuah organisasi.

Bagi kehidupan individu maupun kelompok dalam organisasi keberhasilan suatu organisasi antara lain dapat dilihat dari kinerja para karyawannya. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memiliki kinerja yang tinggi, para karyawan akan bekerja berdasarkan rencana kerja, memperhatikan proses kerja dan berorientasi kepada hasil. Apabila hal ini dilakukan, tentunya para karyawan akan dapat memenuhi standar kinerja.

Kinerja karyawan menjadi penting, karena tanpa peningkatan hasil kerja dan kualitas sumber daya manusia, visi yang telah dicanangkan akan sulit terealisasi. Kinerja karyawan ini bukanlah sesuatu yang terbentuk begitu saja, melainkan ditentukan oleh banyak faktor. Oleh karena itu peningkatan kinerja akan terlaksana secara bermakna bila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif dengan memberi penekanan intervensi pada faktor-faktor yang lebih besar bobot hubungannya.

Hal yang cukup penting dipertimbangkan dalam melihat kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan adalah

suatu rasa dalam diri karyawan yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan. Dan sebaliknya pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah, akan melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan. Seperti diketahui umumnya manusia bekerja mempunyai tujuan, antara lain untuk mendapatkan penghasilan agar kebutuhan dan keinginannya dapat terpenuhi dengan baik. Seorang karyawan yang masuk dan bekerja pada suatu organisasi atau institusi tertentu mempunyai beberapa harapan, hasrat dan kebutuhan yang diharapkan dapat dipenuhi oleh organisasi atau institusi tersebut. Jika di dalam menjalani pekerjaannya ada kesesuaian antara harapan dan kenyataan, maka akan timbul kepuasan dalam diri karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir, Grand Jaya Raya Resort & Convention Hotel umumnya karyawan terlihat belum mencapai target kerja yang sesuai dengan harapan manajemen hotel. Rendahnya kinerja karyawan disebabkan antara lain kurang puasnya karyawan dalam hal kesejahteraan terutama dalam perolehan kompensasi. Kompensasi dirasakan belum memadai dan masih belum cukup memenuhi kebutuhan dasar para karyawannya. Kepuasan lain yang dirasakan kurang oleh para karyawan antara adanya prosedur dan sistem kerja yang diberlakukan pihak manajemen hotel yang dirasakan karyawan terlalu rumit dan kompleks dengan target kerja yang ketat. Kurangnya fasilitas dan sarana yang mendukung pekerjaan membuat karyawan kurang memiliki kepuasan dalam bekerja.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah merupakan unsur yang penting, karena dengan motivasi dapat mendorong seseorang yang ada dalam organisasi untuk berprestasi. Dengan motivasi yang tinggi diharapkan kinerja akan menjadi lebih baik. Adanya motivasi kerja merupakan suatu keharusan yang selayaknya ada dalam diri

masing-masing karyawan, pada akhirnya dapat menimbulkan kinerja karyawan yang baik. Adanya karyawan perusahaan dalam bekerja ada yang menunjukkan kinerja rendah tetapi ada juga karyawan menunjukkan kinerja lebih baik oleh karena itu karyawan perlu dimotivasi.

Atas dasar itulah, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Grand Jaya Raya Resort & Convention Hotel Cipayung Bogor ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Grand Jaya Raya Resort & Convention Hotel Cipayung Bogor ?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan Grand Jaya Raya Resort & Convention Hotel Cipayung Bogor ?

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **a. Kepuasan**

Kepuasan kerja menurut Werher dan Davis dalam Windradi (2010: 14) adalah kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan karyawan terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Schroeder dalam Koesmono (2005:214) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Sedangkan Menurut Luthan (2006: 251) kepuasan kerja karyawan merupakan hasil prestasi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Karena kepuasan adalah persepsi maka kepuasan kerja yang ditunjukkan seseorang berbeda dengan orang lain, karena hal yang dianggap penting oleh masing-masing orang adalah berbeda. Konsep kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungannya. Perasaan seseorang terhadap pekerjaan sekaligus merupakan cermin sikap terhadap pekerjaannya. Sikap itu berasal dari persepsi mereka terhadap

pekerjaannya. Hal ini nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

## **2. Motivasi Kerja**

Menurut para ahli, motif itu dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu: (1) Motif atau kebutuhan organisme yang meliputi kebutuhan untuk makan, minum, bernafas, seksual, berbuat, dan beristirahat; (2) Motif darurat yang mencakup dorongan untuk menyelamatkan diri, membalas, berusaha, dan memburu atau mencari sesuatu; (3) Motif objektif yang meliputi kebutuhan untuk melakukan eksplorasi, untuk melakukan manipulasi pengembangan hasrat dan minat. ( Brophy, 2000: 26). Maslow (Luthans, 2005:182) sebagai seorang tokoh motivasi dan mengarahkan pada aliran humanisme, mengatakan bahwa kebutuhan manusia secara hirarkhis, semuanya laten dalam diri manusia yaitu: (1). Kebutuhan fisiologis atau sandang pangan, (2) Kebutuhan rasa aman atau bebas bahaya, (3) Kebutuhan kasih sayang atau perhatian, cinta, (4) Kebutuhan dihargai dan dihormati atau kuasa, (5) Kebutuhan aktualisasi diri atau pengakuan diri.

Brophy (2000:34) mengemukakan suatu daftar strategi motivasi yang digunakan untuk menstimuli agar produktif dalam bekerja, meliputi: (1) Keterkaitan dengan kondisi lingkungan kerja, yang berisi; kondisi lingkungan sportif; kondisi tingkat kesukaran; kondisi lingkungan kerja yang bermakna; penggunaan strategi bermakna, (2) Harapan untuk berhasil, berisi; kesuksesan program; tujuan pengajaran; remedial sosialisasi, (3) Penghargaan dari luar, berisi; penawaran hadiah; kompetisi yang positif; nilai hasil belajar, (4) Motivasi intrinsik, berisi; penyesuaian tugas dengan minat; perencanaan yang penuh variasi; umpan-balik atas respon; kesempatan respon untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya., kerjasama (5) Motivasi ekstrinsik, berisi penyesuaian tugas dengan minat; perencanaan yang penuh variasi; umpan balik atas respon pekerja; kesempatan yang

aktif; kesempatan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya; adanya kegiatan yang menarik dalam bekerja.

### 3. Kinerja yang Baik

Kinerja seseorang akan menjadi semakin baik dan meningkat jika dipengaruhi oleh latar belakang lingkungan budaya, keterampilan serta ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang yang mencakup (Suradinata, 2007: 64) :

Sementara itu menurut Dale Yoder (2004:29) yang mempengaruhi kinerja adalah keterampilan dasar yang dibawa seseorang ke tempat kerja berupa pengetahuan, kemampuan, kecakapan dalam hubungan interpersonal, dan kecakapan teknis. Keterampilan ini diperlukan dalam kinerja karena merupakan aktivitas yang muncul pada seseorang akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan hubungan interpersonal, dan kecakapan teknis. Disamping itu terdapat pula kondisi eksternal yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal adalah faktor -faktor yang terdapat di lingkungannya yang mempengaruhi kinerja. Kondisi eksternal berupa fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai.

Kinerja pegawai menurut Elizur (2001: 23) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: (1) kualitas SDM yang tinggi, (2) dana yang memadai, (3) kelengkapan sarana dan prasarana, (4) manajemen, dan (5) iklim yang kondusif.

### 4. Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan Grand Jaya Raya Resort & Convention Hotel Cipayung Bogor

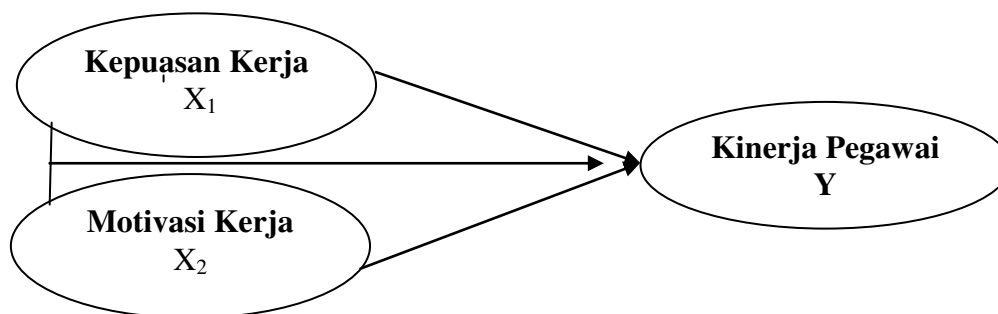
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Grand Jaya Raya Resort & Convention Hotel Cipayung Bogor
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Grand Jaya Raya Resort & Convention Hotel Cipayung Bogor

## METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Desain Penelitian

Penelitian ini akan mengkaji tiga variabel, yaitu dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya adalah kepuasan kerja yang diberi notasi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja, dengan notasi ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan yang dinotasikan sebagai ( $Y$ ).

Penelitian ini akan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif bertujuan memberikan gambaran data responden dan menjelaskan serta menggali keterkaitan antar variabel. Kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Pendekatan kuantitatif bertujuan menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya. Pendekatan kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai obyek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi variabel masing-masing (Sugiyono, 2007:11). Pola pengaruh yang akan dikaji dalam penelitian ini direpresentasikan pada gambar berikut:



## 2. Objek Penelitian

Menurut Arikunto (2004: 29) mengemukakan objek penelitian adalah variabel penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian. Adapun objek penelitian yang dilakukan penulis adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Grand Jaya Raya Resort & Convention Hotel Cipayung Bogor.

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

Dimana : n = jumlah sampel, N = populasi

e = persen kesalahan yang diinginkan atau ditolelir (biasanya 10%)

$$n = \frac{137}{(1 + 137 \cdot 0,1^2)} = 57,8 \text{ dibulatkan menjadi } 58 \text{ orang}$$

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *stratified random sampling*, yaitu cara pengambilan anggota sampel dari populasi yang mempunyai

## 4. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk menentukan parameter indikator, terlebih dahulu dilakukan kajian kepustakaan. Kemudian, berdasarkan kajian kepustakaan tersebut, dirumuskan definisi operasional masing-masing variabel. Definisi operasional tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas pertama, adalah skor yang diperoleh dari hasil pengukuran dengan menggunakan angket, yang menggambarkan hubungan antara pekerja pada pekerjaannya yang merupakan hubungan dasar dan sikapnya terhadap pekerjaan yang dapat menentukan sukses atau kegagalan pekerja yang dapat diukur dengan indikator 1) faktor *hygiene*, 2) faktor motivasional.
- b. Motivasi kerja ( $X_2$ ) adalah skor yang diperoleh dari hasil pengukuran dengan menggunakan angket, yang

## 3. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Grand Jaya Raya Resort & Convention Hotel Cipayung Bogor berjumlah 137 orang.

Dalam menentukan besarnya sampel yang diambil dalam suatu penelitian, menurut Umar (2007:78) perhitungan jumlah sampel dari populasi yang berdistribusi normal dapat dilakukan dengan rumus *Slovin*:

anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata. (Sugiyono, 2007: 64).

### Komposisi Populasi dan Sample Penelitian

- menggambarkan dorongan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator dari motivasi kerja adalah: 1) Keinginan dalam diri untuk berprestasi; 2) Kekuatan/dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan; 3) keinginan untuk bekerjasama; 4) kenyamanan dan iklim kerja dan 5) keinginan untuk mencapai tujuan
- c. Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Secara operasional, variabel ini dapat diartikan sebagai skor yang diperoleh dari hasil pengukuran dengan menggunakan angket, yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang ditetapkan, yang dapat diukur melalui dimensi: (1) masukan (*inputs*), (2) proses, (3) pengeluaran (*outputs*), (4) hasil (*outcomes*), (5) manfaat (*benefits*), dan (6) dampak (*impacts*).

## 5. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini akan dibuat dalam skala Likert dimana : (1) Sangat Setuju diberi skor 5; (2) Setuju diberi skor 4 ; (3) Kurang Setuju diberi skor 3 ; (4) Tidak setuju diberi skor 2; (5) Sangat tidak setuju diberi skor 1

## 6. Teknik Pengumpulan Data

Data ini dikumpulkan dengan teknik : Teknik Penelitian Lapangan yaitu dilakukan dengan turun langsung ke lapangan (survei) dengan menggunakan alat pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian.

## 7. Teknik Analisis Data

### a. Uji Validitas

Konsep validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun dan Efendi, 2000). Dalam penelitian ini, uji validitas dilaksanakan dengan dua cara yaitu validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruksi (*construct validity*). Validitas isi dilakukan dengan mengkonsultasikan daftar pertanyaan kepada para pakar yang mengetahui masalah yang sedang diteliti dan validitas konstruksi dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. Nilai  $r_{xy}$  dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan signifikansi 5 % jika  $r$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir tersebut dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen akan reliabel apabila instrumen tersebut dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. (Singaribun dan Effendi, 2000:140). Pengujiannya dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. dan hanya memerlukan sekali pengujian dengan menggunakan teknik statistik terhadap skor jawaban responden yang dihasilkan

dari penggunaan instrumen yang bersangkutan. Variabel dikatakan reliabel jika nilai hitung  $\geq 0,6$ .

## 8. Uji Normalitas Data

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan pengujian normalitas regresi Y atas X dimaksudkan untuk menguji apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Ketentuan pengujiannya adalah data berdistribusi normal jika  $H_0$  diterima dan tidak berdistribusi normal jika  $H_0$  ditolak. Dengan langkah-langkah hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : data berasal dari populasi berdistribusi normal

$H_a$  : data berasal dari populasi tidak berdistribusi normal

$H_0$  diterima, jika  $a_{hitung} < a_{tabel}$

$H_0$  ditolak, jika  $a_{hitung} > a_{tabel}$

Pengujian persyaratan normalitas galat taksiran variabel terikat terhadap variabel bebas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*.

## 9. Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan distribusi F, yaitu membandingkan antara nilai  $F_{tabel}$  ( $\alpha = 5\%$ ) dengan nilai  $F_{hitung}$ . Jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (Y). Sebaliknya jika nilai  $F_{hitung}$  lebih kecil daripada  $F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, pembuktian dilakukan dengan uji t, yaitu dengan membandingkan antara nilai t

hitung masing-masing variabel bebas dengan  $t_{tabel}$  (nilai kritis dengan tingkat signifikansi 5%). Jika  $t_{hitung}$  variabel bebas, lebih kecil daripada  $t_{tabel}$ , atau  $t_{hitung}$  (-) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  negatif, maka berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika  $t_{hitung}$  variabel bebas lebih besar daripada  $t_{tabel}$  atau  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (-), maka berarti bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Data Karakteristik Responden

Berdasarkan populasi yang telah diambil sebanyak 58 responden sebagai sampel penelitian, maka dapat dilihat data-data mengenai responden dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**  
**n = 58**

Jenis\_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	45	77.6	77.6	77.6
Wanita	13	22.4	22.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 45 responden (77.6), sedangkan sisanya berjenis kelamin wanita sebanyak 13 responden (22.4%). Hal ini menunjukkan bahwa yang

menjadi mayoritas responden adalah pria.

### 1. Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden

Sementara itu untuk mengetahui usia responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.2 Usia Responden**  
**n = 58**

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30 Tahun	5	8.6	8.6	8.6
30-40 Tahun	35	60.3	60.3	69.0
41-50 Tahun	17	29.3	29.3	98.3
> 50 Tahun	1	1.7	1.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang berusia 30-40 tahun adalah sebanyak 35 responden, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 17 responden (29.3%). Sedangkan responden

yang berusia <30 tahun sebanyak 5 responden (8.6%) dan responden yang >50 tahun yaitu sebanyak 1 responden (1.7%).

**2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Untuk mengetahui pendidikan terakhir responden

dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IV.3.**  
**Pendidikan Terakhir**  
**n = 58**

Pendidikan\_Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA)	56	96.6	96.6	96.6
Diploma III	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang berpendidikan terakhir Sekolah lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sebanyak 56 responden (96.6%), sedangkan responden yang berpendidikan terakhir Diploma III sebanyak 2 responden (3.4%).

**3. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja**

Untuk mengetahui lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel IV.4.**  
**Lama Bekerja**  
**n = 58**

Lama\_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 Tahun	6	10.3	10.3	10.3
5-10 Tahun	21	36.2	36.2	46.6
11-15 Tahun	22	37.9	37.9	84.5
>15 Tahun	9	15.5	15.5	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Sumber : Hasil penelitian yang diolah, 2010

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang mempunyai masa kerja 11-15 tahun sebanyak 22 responden (37.9%), responden yang mempunyai masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 21 responden (36.2%), responden yang mempunyai masa kerja > 15 tahun sebanyak 9 responden (15.5%) sedangkan responden yang

mempunyai masa kerja < 5 tahun sebanyak 6 responden (10.3%)

**Hasil Penelitian**

**1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas terhadap data penelitian dari jawaban kuesioner pada masing-masing butir pernyataan di tiap variabel penelitian. Keputusan valid tidaknya butir pernyataan ditentukan dengan melihat nilai  $r_{hitung}$  butir

pertanyaan terhadap total jawaban seluruh butir. Pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $r_{hitung} > 0.258$  (sesuai dengan table patokan pada signifikan 0.05). Reliabilitas diuji dengan Alpha Cronbach dimana variabel yang reliabel adalah yang memiliki Alpha Cronbach  $>$

0.258 (sesuai dengan table patokan pada signifikan 0.05).

### 1. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

Pernyataan variabel kepuasan kerja 15 butir dimana rangkuman hasil validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.17**  
**Rangkuman Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Variabel Kepuasan Kerja**

Uji Validitas			
No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
1	0.536	0.258	Valid
2	0.546	0.258	Valid
3	0.370	0.258	Valid
4	0.486	0.258	Valid
5	0.536	0.258	Valid
6	0.623	0.258	Valid
7	0.397	0.258	Valid
8	0.446	0.258	Valid
9	0.543	0.258	Valid
10	0.464	0.258	Valid
11	0.294	0.258	Valid
12	0.390	0.258	Valid
13	0.625	0.258	Valid
14	0.341	0.258	Valid
15	0.317	0.258	Valid
Uji Reliabilitas			
Variabel	Alpha Cronbach	Alpha Kritis	Keputusan
$X_1$	0.837	0.258	Reliabel

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2010

Dari rangkuman hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan telah lebih besar dari persyaratan reliabilitas (0.824  $>$  0.258) sehingga variabel kepuasan kerja reliabel.

### 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Pernyataan variabel motivasi kerja 15 butir dimana rangkuman hasil validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.18**  
**Rangkuman Uji Validitas dan Reliabilitas**  
**Variabel Motivasi Kerja**

Uji Validitas			
No.	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
1	0.512	0.258	Valid
2	0.510	0.258	Valid
3	0.383	0.258	Valid
4	0.549	0.258	Valid
5	0.606	0.258	Valid

6	0.543	0.258	Valid
7	0.331	0.258	Valid
8	0.409	0.258	Valid
9	0.341	0.258	Valid
10	0.407	0.258	Valid
11	0.350	0.258	Valid
12	0.448	0.258	Valid
13	0.301	0.258	Valid
14	0.538	0.258	Valid
15	0.337	0.258	Valid
<b>Uji Reliabilitas</b>			
<b>Variabel</b>	<b>Alpha Cronbach</b>	<b>Alpha Kritis</b>	<b>Keputusan</b>
X <sub>1</sub>	0.824	0.258	Reliabel

Sumber : Data penelitian yang diolah, 2010

Dari rangkuman hasil perhitungan diatas, terlihat bahwa nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan telah lebih besar dari persyaratan reliabilitas ( $0.824 > 0.258$ ) sehingga variabel motivasi kerja reliabel.

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Data penilaian kinerja karyawan diperoleh langsung dari perusahaan tempat penelitian, oleh karena itu data tersebut tidak perlu dilakukan uji keabsahan (validitas) ataupun uji

kehandalan (*reability*) dan dapat langsung digunakan untuk melakukan analisis selanjutnya. (Lihat lampiran)

### 5. Analisis Regresi Sederhana Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Perhitungan regresi sederhana variabel kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.23**  
**Model Summary Regresi Sederhana Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.621	.615	25.11626

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010

Data yang penting dari tabel *model summary* adalah koefisien determinasi atau R Square ( $R^2$ ) = 0.621. Nilai tersebut digunakan untuk menilai *goodness of fit test* atau kelayakan model dan atau persentase variasi

variabel dependen dapat dipengaruhi variabel independen. Nilai koefisien determinasi tersebut perlu diuji dengan menggunakan rumus uji-F yang diperoleh dari hasil perhitungan yang berupa tabel anova, sebagai berikut :

**Tabel 4.24**  
**Anova Regresi Sederhana Kepuasan kerja (X<sub>1</sub>)**  
**terhadap Kinerja karyawan (Y)**  
 ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57955.393	1	57955.393	91.872	.000 <sup>a</sup>
	Residual	35326.283	56	630.826		
	Total	93281.676	57			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010

Data yang penting pada tabel ini adalah nilai signifikan (Sig.) sebagai nilai signifikansi uji-F yaitu sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih rendah dari taraf uji penelitian (Sig. < α atau 0.000 < 0.05) maka koefisien determinasi sebesar 0.621 adalah signifikan dan dapat

diinterpretasikan yaitu bahwa model regresi sederhana yang nantinya terbentuk akan mampu menjelaskan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sebesar 0.621 atau 62.1% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara parsial.

**Tabel 4.25**  
**Coefficient Regresi Sederhana Kepuasan kerja (X<sub>1</sub>)**  
**terhadap Kinerja karyawan (Y)**  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-174.907	43.536		-4.018	.000
	Kepuasan Kerja	6.687	.698	.788	9.585	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010

Data yang penting pada tabel tersebut adalah nilai konstanta dan koefisien regresi pada kolom B untuk membentuk persamaan regresi sederhana dan nilai signifikansi (kolom Sig.) untuk uji-t guna menentukan signifikansi hasil perhitungan. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana dalam tabel *coefficients* diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = -174.907 + 5.052X_1$$

**6. Analisis Regresi Sederhana Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Perhitungan regresi sederhana variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.26**  
**Model summary Regresi Sederhana Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.498	.489	28.92186

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010

Data yang penting dari tabel *model summary* adalah koefisien determinasi atau R Square ( $R^2$ ) = 0.498. Nilai tersebut digunakan untuk menilai *goodness of fit test* atau kelayakan model dan atau persentase variasi variabel dependen dapat dipengaruhi variabel

independen. Nilai koefisien determinasi tersebut perlu diuji dengan menggunakan rumus uji-F yang diperoleh dari hasil perhitungan yang berupa tabel anova, sebagai berikut :

**Tabel 4.27**

**Anova Regresi Sederhana Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46439.128	1	46439.128	55.518	.000 <sup>a</sup>
	Residual	46842.548	56	836.474		
	Total	93281.676	57			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010

Data yang penting pada tabel ini adalah nilai signifikan (Sig.) sebagai nilai signifikansi uji-F yaitu sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih rendah dari taraf uji penelitian (Sig. <  $\alpha$  atau 0.000 < 0.05) maka koefisien determinasi sebesar 0.498 adalah signifikan dan dapat

diinterpretasikan yaitu bahwa model regresi sederhana yang nantinya terbentuk akan mampu menjelaskan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sebesar 0.498 atau 49.8% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja secara parsial.

**Tabel 4.28**

**Coefficient Regresi Sederhana Kepuasan kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-60.891	40.719		-1.495	.140
	Motivasi Kerja	5.052	.678	.706	7.451	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010

Data yang penting pada tabel tersebut adalah nilai konstanta dan koefisien regresi pada kolom B untuk membentuk persamaan regresi sederhana dan nilai signifikansi (kolom Sig.) untuk uji-t guna menentukan signifikansi hasil perhitungan. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana dalam tabel *coefficients* diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = -60.891 + 5.052X_2$$

Berdasarkan hasil uji terhadap koefisien determinasi dan persamaan regresi sederhana yang telah dilakukan diatas terbukti bahwa pengujian menghasilkan nilai yang signifikan. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = -60.891 + 5.052X_1$

cukup layak untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan karena 49.8% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial melalui persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = -60.891 + 5.052X_1$ .

### 7. Analisis Regresi Ganda Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Perhitungan regresi ganda variabel kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.29**  
**Model summary Regresi Ganda Kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.818 <sup>a</sup>	.669	.657	23.68125

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010

Data yang penting dari tabel *model summary* adalah koefisien determinasi atau R Square (R<sup>2</sup>) = 0.669. Nilai tersebut digunakan untuk menilai *goodness of fit test* atau kelayakan model dan atau persentase variasi variabel dependen dapat dipengaruhi

variabel independen. Nilai koefisien determinasi tersebut perlu diuji dengan menggunakan rumus uji-F yang diperoleh dari hasil perhitungan yang berupa tabel anova, sebagai berikut :

**Tabel 4.30**  
**Anova Regresi Ganda Kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62437.578	2	31218.789	55.668	.000 <sup>a</sup>
	Residual	30844.098	55	560.802		
	Total	93281.676	57			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010

Data yang penting pada tabel ini adalah nilai signifikan (Sig.) sebagai nilai signifikansi uji-F yaitu sebesar 0.000. Karena nilai signifikansi lebih rendah dari taraf uji penelitian (Sig. <  $\alpha$  atau 0.000 < 0.05) maka koefisien determinasi sebesar 0.669 adalah signifikan dan dapat diinterpretasikan yaitu bahwa model regresi

ganda yang nantinya terbentuk akan mampu menjelaskan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen sebesar 0.669 atau 81.8% variasi kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial.

**Tabel 4.31**  
**Coefficient Regresi Ganda Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-193.543	41.574		-4.655	.000
Kepuasan Kerja	4.888	.915	.576	5.341	.000
Motivasi Kerja	2.184	.772	.305	2.827	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010

Data yang penting pada tabel tersebut nilai B untuk membentuk persamaan regresi ganda dan untuk menentukan signifikan tidaknya hasil perhitungan melalui uji-t. Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda dapat diperoleh persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = -193.543 + 4.888X_1 + 2.184X_2$$

Berdasarkan hasil uji-F terhadap koefisien determinasi dan persamaan regresi ganda yang telah dilakukan diatas terbukti bahwa pengujian menghasilkan nilai yang signifikan. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa koefisien determinasi  $R^2 = 0.669$  persamaan persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -193.543 + 4.888X_1 + 2.184X_2$  cukup layak untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) karena 81.8% variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama melalui persamaan regresi

$$\text{sederhana } \hat{Y} = -193.543 + 4.888X_1 + 2.184X_2.$$

### Uji Asumsi Klasik

Agar model regresi yang terbentuk dapat diterima secara ekonometrika maka harus memenuhi syarat *Best Linier Unbiased Estimation* (BLUE) sehingga perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik khusus dilakukan terhadap model persamaan hasil perhitungan analisis regresi ganda. Uji asumsi ini penting karena model regresi ganda yang telah memenuhi uji-F dan uji-t tidak akan berarti jika tidak memenuhi uji asumsi. Uji asumsi dilakukan dengan multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, yaitu sebagai berikut

#### 1. Uji Asumsi Multikolinierity

Model regresi ganda yang baik justru yang tidak terjadi multikolinieritas antar-sesama variabel bebas yang ada dalam model. Deteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan jalan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance dimana perhitungannya adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.32**  
**Uji Multikolinierity**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.517	1.936
	Motivasi Kerja	.517	1.936

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010

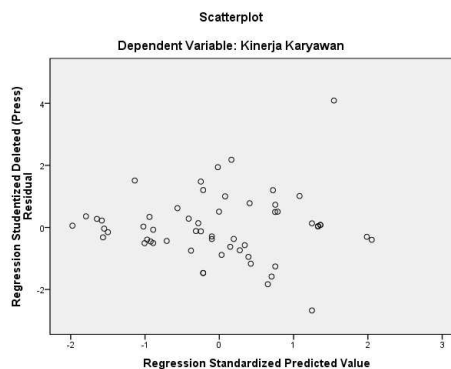
Dari hasil diatas dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua variabel, yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja adalah 1.936 kurang dari 5, sehingga bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

## 2. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Deteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola grafik scatter

plot. Jika grafik yang diperoleh membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika grafik yang diperoleh tidak membentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas dengan scatter plot disajikan pada gambar berikut :

**Gambar 4.12**  
**Grafik Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010

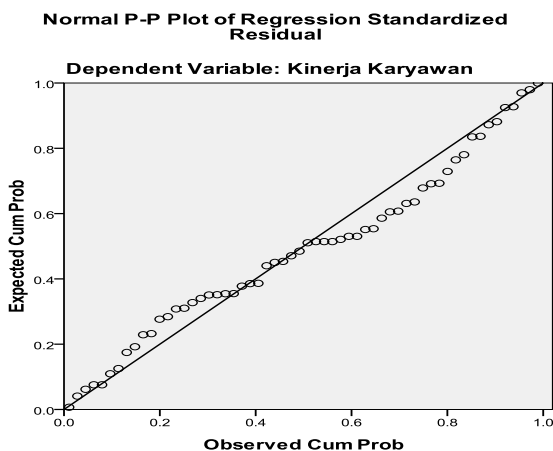
Dari grafik pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar acak, dan tidak membentuk pola tertentu, serta berada dibawah angka 0 sumbu X dan Y. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi tidak heteroskedastisitas pada model regresi ganda  $\hat{Y} = -193.543 + 4.888X_1 + 2.184X_2$ , sehingga model regresi ganda

tersebut layak dipakai untuk memprediksi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## 3. Uji Asumsi Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal

**Gambar 4.13**  
**Grafik P-P Plot Uji Normalitas**



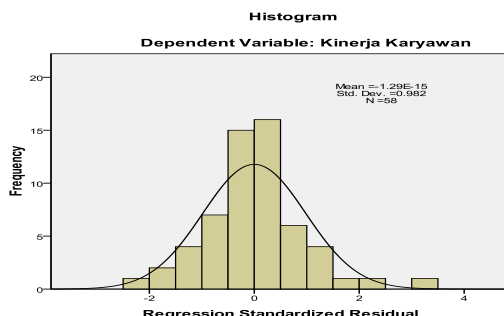
Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010

Dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu model persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -193.543 + 4.888X_1 + 2.184X_2$  layak untuk memprediksi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja karyawan karena model persamaan regresi ganda memenuhi asumsi normalitas.

Deteksi normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan historgram yang dilengkapi dengan kurva normal, dimana hasil penghitungan adalah sebagai berikut :

**Gambar 4.14**  
**Grafik P-P Plot Uji Normalitas**



Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010

Dari grafik diatas, terlihat bahwa hasil perhitungan menghasilkan kurva normal berbentuk lonceng yang tegak dan tidak cenderung miring ke salah satu sisi. Oleh karena itu persyaratan normalitas terpenuhi sehingga model persamaan regresi  $\hat{Y} = -193.543 + 4.888X_1 + 2.184X_2$  layak untuk memprediksi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**4. Uji Asumsi Autokorelasi**

Regresi yang baik adalah tidak memiliki permasalahan autokorelasi yang dapat dideteksi dengan uji coba Durbin Watson (*Durbin Watson Test*). Model regresi ganda tidak terjadi autokorelasi adalah jika memiliki nilai Durbin Watson sebesar  $1,65 < DW < 2,35$ .

**Gambar 4.33**

**Grafik P-P Plot Uji Normalitas**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1.587 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data penelitian yang diperoleh, 2010*

Pada tabel diatas, terlihat bahwa angka Durbin Watson sebesar + 1.587 atau memenuhi persyaratan tidak terjadinya autokorelasi  $1,65 < DW = 1.587 < 2,35$ . Hal ini menunjukkan bahwa model persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -193.543 + 4.888X_1 + 2.184X_2$  layak untuk memprediksi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan karena tidak memiliki permasalahan autokorelasi.

dilakukan dengan uji-t menghasilkan nilai probabilitas lebih kecil daripada taraf uji yang digunakan dalam perhitungan (Sig. <  $\alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ). Oleh karena telah memenuhi uji statistik (uji-F dan uji-t) maka koefisien determinasi  $R^2 = 0.621$  dan model persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = -174.907 + 5.052X_1$ , dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dimana 62.1% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja melalui model persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = -174.907 + 5.052X_1$ . Nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar b, = 5.052, artinya jika kepuasan kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 5.052 satuan. Hasil perhitungan tersebut sekaligus membuktikan hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik kepuasan kerja yang ditawarkan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

**Pembahasan**

**1. Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan merupakan pengaruh searah dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hasil perhitungan dengan analisis regresi sederhana diperoleh koefisien determinasi  $R_{square}/R^2 = 0.621$  dan persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = -174.907 + 5.052X_1$ . Koefisien determinasi  $R_{square}/R^2 = 0.621$  signifikan pada taraf uji ( $\alpha = 5\%$  dimana pengujian terhadap koefisien determinasi yang dilakukan dengan uji-F) menghasilkan nilai probabilitas lebih kecil daripada taraf uji yang digunakan dalam penelitian (Sig. <  $\alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ). Pengaruh variabel independen kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada persamaan regresi sederhana  $\hat{Y} = -174.907 + 5.052X_1$ , signifikan pada taraf uji  $\alpha = 5\%$  dimana pengujian terhadap persamaan regresi yang

**2. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan merupakan pengaruh searah dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Hasil perhitungan dengan analisis regresi diperoleh nilai koefisien determinasi  $R_{square}/R^2 = 0.925$  dan persamaan regresi sederhana  $Y = -60.891 + 5.052X_2$ . Koefisien determinasi  $R^2 = 0.925$  signifikan pada taraf uji  $\alpha = 5\%$  dimana pengujian terhadap

koefisien determinasi yang dilakukan dengan uji-F menghasilkan nilai probabilitas lebih kecil daripada taraf uji yang digunakan dalam penelitian  $\text{Sig.} < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ . Pengaruh variabel independen motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada persamaan regresi sederhana  $Y = -60.891 + 5.052X_2$  signifikan pada taraf uji  $\alpha = 5\%$  dimana pengujian terhadap persamaan regresi yang dilakukan dengan uji-F menghasilkan nilai probabilitas lebih kecil daripada taraf uji yang digunakan dalam perhitungan ( $\text{Sig.} < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ). Oleh karena telah memenuhi uji statistik (uji-F dan uji-t) maka koefisien determinasi  $R\text{-square}/R^2 = 0.925$  dan model persamaan regresi sederhana  $Y = -60.891 + 5.052X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana 92.5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja melalui model persamaan regresi sederhana  $Y = -60.891 + 5.052X_2$ . Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar  $b_2 = 0.621$ , artinya jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 0.621 satuan. Hasil perhitungan tersebut sekaligus membuktikan hipotesis kedua yang menyebutkan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik motivasi kerja yang dilakukan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan merupakan pengaruh searah dimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama. Hasil perhitungan dengan analisis regresi ganda diperoleh koefisien determinasi  $R\text{-Square}/R^2 = 0.669$  dan model persamaan

regresi ganda  $\hat{Y} = -193.543 + 4.888X_1 + 2.184X_2$ . Koefisien determinasi  $R\text{square}/R^2 = 0.669$  signifikan pada taraf uji  $\alpha = 5\%$  dimana pengujian terhadap koefisien determinasi yang dilakukan dengan uji-F menghasilkan nilai probabilitas lebih kecil daripada taraf uji yang digunakan dalam penelitian ( $\text{Sig.} < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ). Pengaruh masing-masing variabel independen (kepuasan kerja dan motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) pada model persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -193.543 + 4.888X_1 + 2.184X_2$  signifikan pada taraf uji  $\alpha = 5\%$  dimana pengujian terhadap persamaan regresi yang dilakukan dengan uji-t menghasilkan nilai probabilitas untuk masing-masing koefisien regresi lebih kecil daripada taraf uji yang digunakan dalam perhitungan ( $\text{Sig.} < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ). Model persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -193.543 + 4.888X_1 + 2.184X_2$  juga memenuhi uji asumsi klasik yaitu tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak memiliki masalah autokorelasi, dan memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena telah memenuhi uji statistik (uji-F dan uji-t) serta uji asumsi klasik maka koefisien determinasi  $R^2 = 0.669$  model persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -193.543 + 4.888X_1 + 2.184X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama/simultan terhadap kinerja karyawan dimana 66.9% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja melalui model persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = -193.543 + 4.888X_1 + 2.184X_2$ . Besar dan arah pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- Konstanta  $b_0 = -193.543$  memberikan arti bahwa kinerja karyawan akan memiliki nilai -193.543 pada skala penilaian 1 sampai 5, jika variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) diabaikan atau dengan kata lain tanpa adanya kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) maka kinerja karyawan masih tetap ada tetapi dengan nilai yang sangat rendah bahkan minus.

- Nilai koefisien  $b_1 = 4.888$ , artinya jika kepuasan kerja meningkat satu satuan maka

kinerja karyawan akan meningkat 4.888 satuan dengan asumsi variabel lain (motivasi kerja) konstan.

-Nilai koefisien  $b_2 = 2.184$ , artinya jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat 2.184 satuan dengan asumsi variabel lain (kepuasan kerja) konstan.

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan konsumen yang sekaligus membuktikan hipotesis ketiga yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama/simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik kepuasan kerja dan motivasi kerja yang sudah dilakukan dan tetap harus dilakukan, sesuai dengan hasil penelitian membuktikan angka constant  $b_0 =$  kurang dari 1 bahkan minus (-193.543), membuktikan bahwa variable kepuasan kerja dan motivasi kerja harus dilakukan untuk mempertahankan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian telah dilakukan secara sistematis untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diajukan berdasarkan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik kepuasan kerja yang ditawarkan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik motivasi kerja yang dilakukan perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan konsumen yang sekaligus membuktikan hipotesis ketiga yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama/simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Black, Steers, *Human Resources Development*, Harcourt Brance Javanovich Inc. New York, 2004
- Brophy, James. *Human Resources Management: An Information Systems Approach*. Virginia: Reston Publishing Company, 2000
- Dale Yoder, *Handbook of Personnel Management and Labour Relation*, New York: McGraw-Hill Book, Co, 2004
- Dimiyati, *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta. 2002.
- Donnelly, James H., James L. Gibson dan John M. Ivancevich.. *Fundamentals of Management*. Texas: Business Publication, 2003
- Elizur, Dov, *Evaluasi Pekerjaan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo, 2001
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnelly, Jr., *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*, terjemahan Djoerban Wahid. Erlangga, Jakarta, 2002 dan edisi revisi 2003.
- Hackman, Gene dan Suttle.. *Measurement and Evaluation: Individual and Group Behavior*. New York: Prentice Hall, 2000
- Irawan.. *Kinerja Manajemen*. Yogyakarta: Econosia, 2004
- Koesmono, H. Teman, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pad Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 98 Nomor 1 Maret 2005: 171-188
- Lukman, Samparan, *Analisa Kepuasan Pelanggan*, Pustaka Sinar Harapan Jakarta, 2000
- Luthan, Fred, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi Yogyakarta, 2006
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,

- PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005
- Mathis, Robert L. John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat., 2002
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, 2008
- Porwanto, Ngalim, *Adminisrasi dan Supervisi Pendidikan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Penerbit: Murai Kencana, 2003
- Robbins, Stephen P. *Management*. 3<sup>rd</sup> ed. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall, 2006.
- Siagian, Sondang P., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, PT Asdi Mahasatya, 2005
- \_\_\_\_\_, *Maajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008
- Singarimbun, M. & Effendi, S. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES, 2000
- Steers, Richard M. *Motivation and Work Behavior*. New Jersey: Mc Graw Hill Inc, 2000
- Stoner, A.F, Robert J. Freeman dan Gilbert Smith M. *Management*. edisi ke 6, Prentice Hall International Inc, 2005
- Subagio, Sastrowardoyo. *Prinsip Manajemen*. Jakarta: Panca Sarana, 2008
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, CV.Afabeta, Bandung., 2007
- Sumidjo, Wahyu, *Kepemimpinan dan Motivasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta. Ghalia Indonesia, 2002
- Suradinata, Ermaya, *Manajemen Perubahan dan Strategi :Kepemimpinan Kreatif*, Terbitan Jakarta :Lembaga Ketahanan Nasional, 2007
- Susilo, Hayu Prabowo. *Manajemen dan Kinerja*. Jakarta: Balai Aksara, 2002
- Sutarto. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Penerbit: Gadjah
- Mada University Press. Yogyakarta, 2001
- Tjiptono, Fandy, *Strategi Pemasaran*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2001.