

The Influence Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance At PT. Sinar Gunung Jati Cirebon

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Gunung Jati Cirebon

Anton Budi Santoso^{1*}, Lola Oktavia²

Universitas Widyatama Bandung^{1,2}

anton.budi@widyatama.ac.id¹, lola.oktavia@widyatama.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Research conducted by researchers at PT. Sinar Gunung Jati Cirebon aims to determine the influence of job motivation and job satisfaction on employee performance in the company. The population in this study is all employees at PT. Sinar Gunung Jati Cirebon and for the number of samples taken in this study as many as 65 respondents through saturated sampling techniques. In this study, the data collection method used primary data in the form of questionnaires and interviews. The SPSS Version 25 program will be used to analyze the survey results. The results showed that variables related to employee performance were significantly influenced by variables related to job motivation, employee performance variables were significantly influenced by variables related to job satisfaction, and employee performance variables were significantly influenced by variables of job motivation and job satisfaction.

Keywords: Job Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT. Sinar Gunung Jati Cirebon ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sinar Gunung Jati Cirebon dan untuk jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 65 responden melalui teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan data primer berupa kuesioner dan wawancara. Program SPSS Versi 25 akan digunakan untuk menganalisis hasil survei. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang berkaitan dengan kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh variabel yang berkaitan dengan motivasi kerja, variabel kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja, dan variabel kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia yang berkualitas rendah ialah masalah yang sering dihadapi dalam bisnis. Manajemen sumber daya manusia organisasi sangat penting jika ingin mendapatkan hasil maksimal dari mereka. Personil sangat mampu melakukan tugas-tugas perusahaan. Karena mereka harus memiliki motivasi dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemberi kerja, karyawan adalah komponen produksi yang paling penting. Kinerja dapat dipandang sebagai aktivitas atau hasil kerja. Kinerja adalah cara bagaimana pekerjaan dilakukan untuk menghasilkan hasil (Wibowo, 2014: 70). Semua sumber daya manusia organisasi, termasuk anggota tim kepemimpinan dan karyawan, melaksanakan kinerja.

Adapun beberapa factor-faktor yang diduga menjadi penyebab kinerja pegawai bermasalah, yaitu factor motivasi dan kepuasan kerja. Bagaimana mempertahankan dan mengelola motivasi karyawan di tempat kerja sehingga mereka secara konsisten berkonsentrasi pada tujuan perusahaan harus menjadi isu utama organisasi. Mempertahankan motivasi

karyawan sangat penting karena itulah yang mendorong setiap orang untuk bertindak dan mengambil tindakan. Menurut Stephen P. Robbins (dalam Wibowo, 2014: 322) "motivasi adalah suatu proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu ke arah pencapaian puncak. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan lebih terlibat dalam melakukan pekerjaannya."

Kepuasan kerja karyawan harus dipertimbangkan oleh perusahaan karena pekerja yang merasa tidak dihargai dalam bekerja, tidak mampu mencapai potensi penuhnya, atau merasa tidak nyaman tidak otomatis mengalami kesulitan untuk fokus dan memperhatikan tugas-tugasnya.

Di era globalisasi yang berdampak pada sektor ekonomi, sumber daya manusia merupakan hal yang krusial. Perusahaan berada dalam persaingan sengit satu sama lain untuk pangsa pasar yang dituju oleh globalisasi. Setiap bisnis harus mampu menunjukkan bahwa produk dan layanan mereka lebih unggul dari pesaing untuk bersaing di pasar yang ganas ini. Agar dapat tercapai tujuan perusahaan, bisnis harus mampu menghasilkan secara efektif. Kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menghasilkan uang bergantung pada kinerja karyawannya. Sebaliknya, jika kinerja karyawan menurun, maka perusahaan akan menderita. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, bisnis harus mampu mengelola personel secara efektif.

Kepuasan kerja karyawan ialah satu dari sekian unsur yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Kepuasan kerja juga didefinisikan sebagai kondisi emosional seorang karyawan yang berkembang atau tidak berkembang ketika tingkat upah yang diinginkan karyawan ditawarkan oleh perusahaan atau organisasi, dan nilai kompensasi karyawan terpenuhi (Ahmadiansah, 2016). Karyawan yang mengalami ketidaknyamanan, kurang dihargai, dan keterbatasan dalam kemampuan mereka untuk pencapaian potensinya secara maksimal di lokasi kerja sehingga tidak dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja bagi karyawan melibatkan lebih dari sekedar melaksanakan tugas; itu juga berkaitan dengan faktor-faktor lain termasuk berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan, mematuhi aturan, dan bekerja di lingkungan yang seringkali di bawah standar atau tidak disukai.

Perusahaan harus menyadari bagaimana cara pengelolaan/pemotivasian karyawan menjadi tinggi pada saat bekerja secara konsisten serta terpusat pada tujuan bisnis disamping kepuasan kerja karyawan. Karena motivasi adalah energi batin yang mendorong setiap orang untuk bertindak dan mengambil tindakan, sangat penting untuk membuat karyawan tetap termotivasi. Jika seseorang tidak termotivasi untuk mencapai sesuatu, mereka tidak akan melakukannya dengan cara terbaik (Larenza & Nirawati, 2019). Dalam manajemen sumber daya manusia organisasi, masalah motivasi harus ditangani secara serius. Karyawan diperlakukan sebagai aset oleh bisnis modern saat ini, tidak hanya sebagai alat output. Untuk mempertahankan motivasi karyawan untuk bekerja sama memenuhi visi dan tujuan perusahaan, bisnis harus membangun lingkungan di mana karyawan dapat merasa nyaman dan kebutuhan mereka terpenuhi. Tergantung pada sifat masing-masing organisasi, kondisi yang menguntungkan ini dapat berubah. Umumnya berbentuk tersedianya fasilitas-fasilitas, tingkat kesejahteraan yang mencukupi, pilihan karir yang beragam, kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, keamanan dalam kehidupan lama, dan sebagainya.

PT. Sinar Gunung Jati Cirebon memperhatikan faktor-faktor lain seperti faktor pekerjaan, struktur organisasi, dan pengalaman kerja pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Hal ini selain mengandalkan faktor pribadi seperti gaji yang baik, usia kerja, dan pensiun. Di dalam organisasi, orang perlu dimotivasi untuk melakukan lebih baik daripada yang lain agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih berhasil dan mencapai tujuan yang tinggi.

Support dan atensi yang minim dari perusahaan akan capaian kerja karyawan pada saat melaksanakan tugas, wewenang, serta tanggung jawab yang telah dibebankan merupakan akar penyebab rendahnya motivasi beberapa PT. Karyawan Sinar Gunung Jati Cirebon. Kurangnya motivasi atau antusiasme karyawan untuk mencapai tujuan pribadi atau organisasi.

Dorongan untuk maju dan dapat meningkatkan kemampuan sendiri ini berasal dari dalam diri seseorang atau pekerja dan dimotivasi oleh faktor lain, termasuk kebutuhan pertumbuhan. Beberapa pekerja mengantisipasi bahwa majikan mereka akan memberi mereka kebebasan untuk mengerjakan tugas yang belum pernah mereka tangani sebelumnya demi kepentingan pengembangan profesionalnya.

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Sinar Gunung Jati Cirebon yang memproduksi produk antara lain box spring bed dan berbagai macam kasur busa serta khusus memproduksi furniture untuk kamar tidur. Tempat tidur pegas adalah produk perusahaan yang paling populer dan dominan. Fungsi furnitur yang dibuat perusahaan ini adalah salah satu komponen terpentingnya. Karyawan memainkan peran penting dalam memproduksi barang-barang berkualitas tinggi yang ditujukan untuk pelanggan tertentu.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan, didapatkan jika output produksi yang dihasilkan tidak stabil. Bila dibandingkan dengan target terpasang di PT. Sinar Gunung Jati yang per bulannya dipatok 1200 lembar kasur springbed. Saat ini, PT. Sinar Gunung Jati hanya dapat memproduksi 900-1000 lembar. Terkait tidak stabilnya jumlah produksi ini, penulis mengkonfirmasi kepada divisi matras dan mendapati bahwa terdapat permintaan dari pihak perusahaan kepada para pegawainya untuk dapat meningkatkan kinerjanya sehingga kapasitas produksi juga dapat meningkat. Namun hingga sekarang belum terdapat penelitian yang membahas secara jelas penyebab dari ketidakstabilan produksi oleh kinerja pegawai yang tidak dapat ditingkatkan.

Dikarenakan produktivitas yang rendah mengakibatkan kinerja di bawah standar di tempat kerja. Menurut (Hasibuan 2001), masalah produktivitas juga menjadi topik yang sangat menarik. Hasilnya, kita bisa melihat apa tingkat tujuan proyek untuk PT. Sinar Gunung Jati Cirebon. Adapun Data Sekunder pada Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Sinar Gunung Jati Cirebon yang menunjukkan adanya masalah kinerja pada karyawan yaitu pada bagian capaian kinerja yang ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Tabel Target Project

No	Devisi	Bulan	Target Project	Selesai Project
1	Binding Manual	Juni - September	10 Hari	14 Hari
2	Binding Furniture	Juni - September	8 Hari	11 Hari

Sumber : PT. Sinar Gunung Jati Cirebon

Fenomena penurunan ketepatan waktu suatu proyek dapat dilihat pada tabel di atas yang diperoleh dari target proyek pada bulan Juni hingga September 2022. Dapat disimpulkan bahwa kinerja staf yang lebih buruk menjadi penyebab penurunan ketepatan waktu. Hal ini sesuai dengan yang ditulis oleh (Hasibuan, 2001), "kinerja mengacu pada prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan kepadanya berdasarkan kesungguhan, bakat, waktu, dan pengalaman". Sehingga dengan mudah dapat kita tarik kesimpulan bahwa PT. Sinar Gunung Jati Cirebon mengalami fenomena masalah kinerja.

Tabel 2. Capaian Kinerja Pegawai PT. Sinar Gunung Jati Cirebon

Indikator Kinerja	Target	Realisasi Triwulan I	Kemajuan Pelaksanaan (%)
Nilai Kinerja	75	-	30%
Indikator Kinerja	Target	Realisasi Triwulan I	Kemajuan Pelaksanaan (%)
Nilai Kualitas Pelayanan Konsumen(IKK)	80	-	25%
Indikator Kinerja	Target	Realisasi Triwulan I	Kemajuan Pelaksanaan (%)

Indikator Kinerja	Target	Realisasi Triwulan I	Kemajuan Pelaksanaan (%)
Persentase Kerjasama Karyawan yang Ditindaklanjuti	80%	21 kegiatan	15% (kumulatif 21 kegiatan)
INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI TRW I	KEMAJUAN PELAKSANAAN (%)
Jumlah Reward dan Funishment	5 Kali	2 kali	

Sumber : PT. Sinar Gunung Jati Cirebon

Persentase kegiatan yang diselesaikan hingga kuartal pertama adalah 30%. Persiapan pelacakan perkembangan indikator kinerja, perencanaan kinerja, dan tugas lainnya termasuk evaluasi dan penyampaian Laporan Kinerja 2022 akan dilakukan pada triwulan pertama. Pengukuran IKK yang terdiri dari sembilan eksposur juga akan dilakukan pada tahun 2022. Sejauh ini, 25% dari pelaksanaan kegiatan telah selesai pada kuartal pertama. Adapun Presentasi Hasil Kinerja Karyawan terhadap kerjasama terhadap pimpinan PT. Tersebut 80% artinya capaian tersebut terhadap motivasi kinerja dapat dikategorikan bagus akan tetapi pada Biaya Reward dan Funishment untuk meningkatkan kinerja karyawan kurang ditunjukkan hasil 5 kali artinya masih sangat kurang

Menurut penelitian Terdahulu yang dilakukan oleh *Rizki Rahmawani, Hery Syahrial* dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup baik terhadap kinerja karyawan PT.Sinarmas Medan, baik secara parsial maupun bersama-sama. (Syahrial, 2021) Penelitian Kedua yang dilakukan oleh *Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Hendri Maulana, Sri Waluya Putri* dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor”. Berdasarkan temuan penelitian, pegawai di Kantor Kecamatan Pamijahan Bogor bekerja lebih baik ketika mereka termotivasi dalam bekerja dan puas dengan pekerjaannya, menurut Kantor Kecamatan Pamijahan. Menurut temuan studi tersebut, kebahagiaan dan motivasi kerja berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. (Rachmatullaily Tinakartika Rinda, 2022)

Atas dasar latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyebab rendahnya kinerja pegawai dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sinar Gunung Jati Cirebon.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi seseorang ialah apa yang mendorong mereka untuk mengambil tindakan tertentu. Ketika seseorang dianggap sangat termotivasi, dapat disimpulkan bahwa mereka sangat terdorong untuk mencapai tujuan mereka. Akibatnya, pekerja yang bermotivasi tinggi akan bekerja dengan baik untuk memenuhi harapan dan memajukan tujuan perusahaan (Mardiah, 2021). Untuk memastikan bahwa motivasi kerja karyawan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi mereka ialah satu dari faktor-faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan.

Karena kemampuannya untuk mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan dan tingkat kualitas kerja dalam bisnis dan organisasi, motivasi karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Orang dapat memanfaatkan motivasi mereka untuk pekerjaan mereka sebagai faktor pendorong dan dapat membimbing perilaku mereka untuk melaksanakan kewajibannya. (Endra, 2022) menyatakan bahwa “motivasi kerja merupakan sebuah proses yang mengarahkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk memuaskan tuntutan yang sangat individual akan kelangsungan hidup, keamanan, kehormatan, prestasi, kekuatan, kemajuan, dan harga diri”.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan dalam (Rahmayani & Putra, 2016) yakni: “(1) Kebutuhan yang bersifat fisik dan biologis (*physiological needs*). Kebutuhan akan makanan, air, tempat tinggal, udara, dan kebutuhan hidup lainnya semuanya termasuk dalam kebutuhan ini. Seseorang termotivasi untuk berperilaku atau berusaha ekstra ketika mereka ingin memuaskan dorongan ini. (2) Persyaratan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*). Kebutuhan akan keselamatan dari bahaya, terutama keinginan untuk merasa aman terhadap resiko kecelakaan dan saat bekerja. (3) Persyaratan sosial (*affiliation or acceptance needs*). Dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungannya, kebutuhan sosial, teman, serta cinta dan penerimaan semuanya hadir. Intinya, orang biasa tidak akan memilih untuk hidup sendiri di lokasi terpencil”.

Kepuasan Kerja

Salah satu efek dari perilaku organisasi adalah kepuasan. Tanpa kebahagiaan kerja di antara karyawan, itu akan berdampak negatif terhadap kinerja individu, kinerja kelompok, dan kinerja organisasi mereka. Kepuasan merupakan faktor penting bagi keberhasilan setiap perusahaan. Menurut Sutrisno dalam (Hasibuan, 2017) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Menurut Hasibuan dalam (Ahmadiansah, 2016) “keadaan emosional yang positif dan keinginan untuk bekerja dengan baik adalah definisi dari kepuasan kerja. Moral, disiplin, dan produktivitas di tempat kerja semuanya akan dipengaruhi oleh pola pikir ini. Kepuasan kerja adalah evaluasi dan sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya”. Ini dipengaruhi oleh faktor-faktor termasuk lingkungan kerja, sifat tugas, hubungan antara rekan kerja, dan lingkungan kerja. Menurut beberapa definisi yang diberikan di atas. interaksi sosial terkait pekerjaan Secara sederhana, motivasi seseorang untuk menikmati dan bahagia dalam pekerjaannya dikenal sebagai tingkat kepuasan kerja mereka.

Menurut Rivai dalam (Hasibuan, 2017) “indikator faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah: (1) Isi pekerjaan, penampilan tugas karyawan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. (2) Supervisi. (3) Organisasi dan manajemen, (4) Kesempatan untuk maju, (5) Gaji dan keuntungan dalam bidang keuangan lainnya seperti adanya insentif. (6) Rekan kerja. (7) Kondisi pekerjaan”.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah keterampilan yang dimiliki individu dalam bekerja yang menentukan seberapa baik ia dapat mengenali perannya dalam divisi organisasi (Larenza & Nirawati, 2019). Kinerja karyawan memerlukan lebih dari sekadar menyadari keberadaan perusahaan; itu juga membutuhkan penerapan kebijakan yang mendorong hubungan karyawan yang aktif dengannya. Karyawan yang berkinerja tinggi lebih bersemangat dan bertanggung jawab untuk berkontribusi pada kesuksesan dan kesejahteraan bisnis tempat mereka bekerja.

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara adalah “tingkat keefektifan yang ditunjukkan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sejalan terhadap tuntutan yang dibebankan kepadanya”. Menurut Armstrong, manajemen kinerja menawarkan strategi yang lebih komprehensif dan berjangka panjang daripada strategi sebelumnya, yang cenderung terfragmentasi dan kadang-kadang menggunakan sistem peringkat kinerja di bawah standar (Hafilda, 2022).

Indikator kinerja karyawan dalam Mulyana (2018) antara lain:

- 1) Kualitas. Efektivitas tugas pada keterampilan dan kemampuan karyawan dinilai dari pandangan mereka terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

- 2) Ketepatan waktu, yaitu kuantitas yang dihasilkan yang diukur dengan hal-hal seperti jumlah unit atau siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Efektivitas adalah proses memaksimalkan output pemanfaatan sumber daya per unit melalui pemanfaatan sumber daya organisasi (seperti waktu, uang, teknologi, dan material).
- 4) Kemandirian adalah sejauh mana seorang karyawan dapat melakukan tugas pekerjaannya sambil juga memenuhi kewajiban lainnya. adalah tahap dimana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan organisasi dan memiliki kewajiban terhadap tempat kerja.

Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

“H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan PT. Sinar Gunung Jati Cirebon. H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan PT. Sinar Gunung Jati Cirebon. H3 : Diduga hubungan secara simultan dan signifikan antara pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT. Sinar Gunung Jati Cirebon”.

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian kuantitatif deskriptif diadopsi dalam penelitian ini. Pendekatan deskriptif, menurut (Sugiyono 2014) adalah metode penilaian data yang meringkas atau menjelaskan informasi sebagaimana yang telah diperoleh, tanpa berusaha mencapai suatu kesimpulan atau generalisasi yang diterima secara universal.

Variabel yang diteliti meliputi 3 (tiga) variabel primer yaitu variabel kinerja pegawai (Y) yang merupakan faktor dependen, dan variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) yang merupakan variabel independen.

Seluruh tenaga kerja di PT. Sinar Gunung Jati Cirebon dijadikan sebagai populasi penelitian. Sampel yang diambil berjumlah 65 orang. Diketahui bahwa sampel adalah tipikal dari populasi yang diteliti. Populasi kecil mengharuskan penggunaan metode pengambilan sampel saturasi, termasuk menggunakan semua orang sebagai sampel. Survei digunakan untuk mendapatkan data inti untuk penelitian ini, dan wawancara serta bacaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Respon survei akan diproses menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25.

4. Hasil dan Pembahasan

Menggunakan pengujian hipotesis tradisional dan pengujian hipotesis, analisis data untuk penelitian ini dilakukan. Hasil pengujian yakni:

Uji Normalitas

Analisis Kolmogorov-Smirnov digunakan pada penelitian agar dapat menilai normal atau tidaknya distribusi data. Tes pada variabel X dan Y dijalankan sebagai bagian dari uji normalitas penelitian. Hasil uji normalitas data Kolmogorov-Smirnov pada variabel X1, X2, dan Y tercantum di bawah ini. Membuat keputusan tentang normalitas melibatkan hal-hal berikut, yakni:

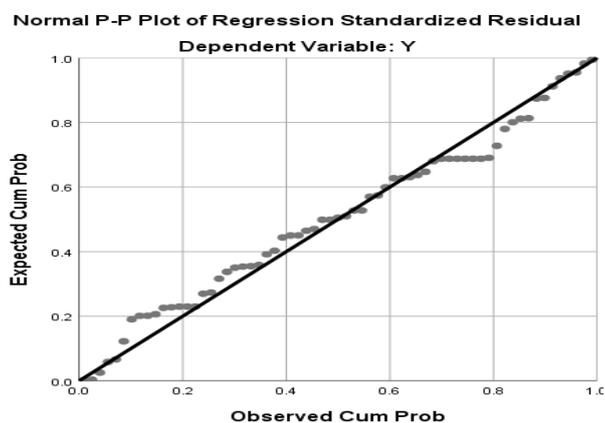
- a. Jika $P < 0,05$ Maka Distribusi Data Tidak Normal
- b. Jika $P > 0.05$ Maka Distribusi Data Normal

Kolmogorov Smirnov One Sample Test

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.00002746
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.094
Test Statistic	.107	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.062 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Uji Sampel Kolmogrov-Smirnov dengan persyaratan nilai signifikansi > 0,05, jika hasil pengujian dibawah 0,05 sehingga bisa disebut bahwa distribusi data berjalan dengan normal. Apabila pada saat pengujian, hasil data diatas 0,05 dikatakan bahwa distribusi berjalan normal. Tabel diatas menunjukkan hasil Uji Sampel Kolmogrov-Smirnov dengan nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* menampilkan hasil yakni 0,062 > 0,05 yang artinya data diatas dikatakan normal.



Gambar 1. Normal PP Plot

Sumber: Output IBM SPSS 25

Grafik P-Plot menampilkan bahwa data yang tersebar terletak pada sekeliling *diagonal's line* serta mengikut pada arah normalnya garis.

Uji Multikolinearitas

Tidak terjadinya korelasi maksimal variabel diketahui dari dilakukannya Uji multikolinearitas karena dapat menimbulkan kurangnya keyakinan akan hasil pengujian untuk itu harus dilakukan uji multikolinearitas pada sampel. Ada atau tidak adanya multikolinearitas diketahui apabila mempunyai VIF (*Variance Inflation Factor*) ≤ 10 serta memiliki nilai *tolerance* ≥ 1.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.495	4.002		2.622	.011		
X1	.383	.126	.367	3.044	.003	.718	1.393
X2	.203	.079	.311	2.579	.012	.718	1.393

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Atas dasar tabel hasil uji multikolinearitas di atas, menunjukkan bahwa tidak ditemukan gangguan multikolinearitas pada model regresi yang digunakan. Setiap variabel memiliki

standard error dan Beta kurang dari satu. Pada hasil olah data nilai toleransi lebih dari 0,01 dan VIF kurang dari 10. Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika tak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji untuk melihat terjadinya ketidaksamaan dari satu residual ke pengamatan lainnya pada uji model regresi. Untuk melihat adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Adapun kriteria dalam uji glejser sebagai berikut:

- Jika Nilai Signifikansi > 0,05 Maka Tidak Adanya Heteroskedastisitas.
- Jika Nilai Signifikansi < 0,05 Maka Terdapat Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.046	2.682		1.136	.260
	Motivasi Kerja	.021	.084	.037	.247	.805
	Kepuasan Kerja	-.016	.053	-.044	-.296	.768

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan hasil olah data tabel diatas, sehingga bisa ditarik kesimpulan jika uji heteroskedastisitas tidak terjadi heteroskedastisitas. Kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 dan menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai untuk penelitian.

Analisis Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.495	4.002		2.622	.011
	Motivasi Kerja	.383	.126	.367	3.044	.003
	Kepuasan Kerja	.203	.079	.311	2.579	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 10.495 + 0,383X_1 + 0,203X_2 + e$$

Keterangan :

a : Koefisien Konstanta

b₁x₁ : Koefisien Regresi X₁

b₂x₂ : Koefisien Regresi X₂

Berikut adalah gambaran persamaan regresi yang menampilkan hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen “(1) Nilai konstanta sebesar 10,495 Hal ini menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan sebesar 10,495 jika hubungan motivasi kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja konstan. (2) Koefisien regresi X₁ sebesar 0,383 menunjukkan adanya hubungan positif (searah) antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja. Hal ini berimplikasi bahwa ketika variabel insentif pekerjaan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. (3) Terdapat hubungan positif (searah) antara kebahagiaan kerja dengan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien regresi X₂ sebesar 0,203. Ini berarti peningkatan kinerja karyawan dengan setiap kenaikan variabel kepuasan kinerja”.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil penelitian uji determinasi dan koefisien korelasi digunakan untuk mengukur hubungan faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan (R²). Tabel berikut menunjukkan koefisien determinasi

Tabel 5. Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.332	4.064

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan temuan di atas diperoleh bahwa: “koefisien determinasi R² (*Adjusted R Square*) sebesar 0,332, menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 33,2%, dengan variabel lain sebesar 66,8% sisanya adalah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai”.

Uji T

Signifikansi pengaruh simultan atau gabungan untuk setiap variabel independen terhadap variabel dependen dinilai dengan menggunakan uji-t.

Pengujian secara parsial mengenai variabel pengaruh harga terhadap kepuasan pelanggan dapat diajukan hipotesis pertama sebagai berikut : “H₀ = Tidak ada pengaruh yang signifikan mengenai variabel motivasi kerja atau kinerja karyawan. H₁ = Terdapat pengaruh yang signifikan mengenai variabel motivasi kerja atau kinerja karyawan”.

Kriteria Pengujian :

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H₀ ditolak Dan H₁
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H₀ diterima Dan H₁

Adapun untuk menghitung besarnya angka T_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n-2 = 65-2 = 63$ jadi T_{tabel} sebesar 0,1670

Tabel 6. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.495	4.002		2.622	.011
	Motivasi Kerja	.383	.126	.367	3.044	.003
	Kepuasan Kerja	.203	.079	.311	2.579	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah oleh penulis (2023)

Uji t untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut, sesuai dengan temuan uji T pada tabel di atas:

1. Hipotesis 1 (H₁) : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji T pada tabel diatas dapat diketahui bahwa: “variabel motivasi kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sinar Gunung Jati Cirebon. Hal ini terlihat dari signifikan motivasi kerja (X₁) 0,003 < 0,05. Nilai T_{tabel} = t (n-k = df (65-2) = (63) = 1,770. Artinya nilai T_{hitung} > T_{tabel} (3.044 > 1,669), sehingga H₀ ditolak kemudian H₁ diterima. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi secara positif pada motivasi kerja PT. Sinar Gunung Jati Cirebon secara parsial diterima”.

2. Hipotesis 2 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dari hasil uji T pada tabel diatas dapat diketahui jika “variabel kepuasan kerja (X2) Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Gunung Jati Cirebon. Hal ini terlihat dari signifikan kepuasan kerja (X2) $0,012 < 0,05$. Nilai $T_{table} = t (n-k = df (65-2) = (63) = 1,770$. Berarti nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($2,579 > 1,670$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan jika kepuasan kerja berpengaruh positif pada PT. Sinar Gunung Jati Cirebon secara parsial diterima”.

Uji F

Untuk menilai ada tidaknya pengaruh faktor-faktor independen secara simultan (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan uji F. Tingkat kebebasan (df) dan nilai F yang dihitung dibandingkan dengan tabel F pada tingkat kepercayaan 5% untuk memberikan bukti:

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	557.924	2	278.962	16.890	.000 ^b
	Residual	1024.014	62	16.516		
	Total	1581.938	64			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MITOVASI KERJA

Dari tabel tersebut diketahui bahwa “Nilai $F_{tabel} = df (n-k-1 = df (65-2-1) = (62) = 3,145$ didasarkan pada uji F dari output SPSS, hal ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} memiliki taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dan lebih besar dari F_{tabel} ($16,890 > 3,145$) Faktor motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan PT Sinar Gunung Jati Cirebon, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima”.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian diperoleh: “variabel insentif kerja memiliki nilai t statistik sebesar 3,044 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 artinya kurang dari nilai signifikansi yang dipersyaratkan sebanyak 0,05. Dari hasil pembahasan ini diketahui jika variable motivasi kerja berpengaruh positif terhadap parameter yang mempengaruhi kinerja karyawan. Akibatnya, hipotesis yang diajukan mengatakan bahwa kinerja karyawan serta motivasi kerja mempunyai tingkat korelasi cukup besar”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siswanto (2019) yang menemukan bahwa “variabel Motivasi kerja dinyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat pula dikatakan bahwa semakin karyawan termotivasi untuk bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri”.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang diajukan adalah bahwa: “kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan. Nilai T statistik sebesar 2,579 serta signifikansinya bernilai sebesar 0,012 menampilkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap atribut kinerja karyawan adalah positif dan lebih renah dari nilai signifikansi yang telah melalui penetapan yakni sebanyak 0,05”. Serupa dengan hasil penelitian ini, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurrohmat & Lestari (2021) mendapati bahwa “....besarnya angka R square (R²) adalah 0,446 atau 44,6%. Artinya kepuasan kerja berpengaruh sebesar 44,6% terhadap kinerja karyawan. Atau dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Rendahnya nilai signifikan (0,000) daripada nilai yang diinginkan yakni sebanyak 0,05, diketahui jika “variable motivasi kerja serta kepuasan kerja berpengaruh dengan faktor kinerja karyawan secara bersamaan (simultan). Jadi, teori yang dikemukakan ialah jika kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara signifikan”. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawani & Syahril (2021) menemukan bahwa “hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan”

5. Penutup

Peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kebahagiaan kerja terhadap kinerja PT. Sinar personel Gunung Jati Cirebon. Kesimpulan yang dicapai didasarkan pada analisis data dan temuan studi, dan mereka adalah sebagai berikut: Karyawan PT.Sinar Gunung Jati Cirebon tampil lebih baik ketika mereka termotivasi dalam bekerja. Sehingga dapat diketahui bahwa kinerja karyawan meningkat, kemudian meningkatnya motivasi kerja yang diberikan dari pemberi kerja, begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja mempengaruhi Kinerja pegawai PT.Sinar Gunung Jati secara positif. Dari hal tersebut dapat diketahui jika meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi dengan kepuasan karyawan dan sebaliknya. Kinerja karyawan pada PT.Sinar Gunung Jati Cirebon dipengaruhi secara simultan (bersama-sama) oleh motivasi kerja serta kebahagiaan kerja. Dari pernyataan ini dapat diketahui jika kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai dampak yang baik dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Daftar Pustaka

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223–236.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Hafilda, S. A. (2022). *Pengaruh Perencanaan Strategis Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Jambi*. Universitas Jambi.
- Hasibuan, M. H. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Binjai*.
- Larenza, V. D., & Nirawati, L. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Kantor Cabang Utama Sidoarjo. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 10(1).
- Mardiah. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alamjaya Wirasentosa Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- Mulyana. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara XIV di Kota Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82–85.
- Rahmawani, R., & Syahril, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27–40.
- Rahmayani, A., & Putra, H. O. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(3), 1–14.

Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jims*, 7(2).