

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINARMAS MULTIFINANCE BANJARMASIN

Siti¹, Gt. Suryasari R², Syamsuddinnor³

¹Mahasiswa Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

²Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

³Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

Kata Kunci : Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai

Abstrak :

Karyawan harus selalu dimotivasi agar lebih meningkatkan produktivitasnya. Sebab adakalanya pada diri karyawan timbul kejenuhan bekerja, dan bosan. Apabila gejala ini terjadi pada diri karyawan, dapat dilihat ciri-cirinya antara lain produktivitasnya menurun (Alma, 2008: 202). Motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan atau pegawai. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kinerja organisasi tidak terlepas dari intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan (Notoatmodjo, 2014).. ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi. (Mangkunegara, 2010:18). Kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam ukuran waktu tertentu (Notoatmodjo,2009:124). Penelitian ini dilakukan untuk 1.menganalisis deskripsi motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin? 2) menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin?. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatif dengan teknik survey untuk menganalisis hubungan kausal antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian relevan dengan penelitian Hita dkk (2015), Dewi dkk (2013), Wida Gerhana (2003).

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Merupakan Salah Satu Komponen Utama Bagi Setiap Operasi Perusahaan Yang Memiliki Kemampuan Bekerja Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan. Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan, Ada Faktor Yang Dapat Sangat Berhubungan Dengan Sumber Daya Manusia. Karyawan Yang Merupakan Sumber Daya Manusia Perlu Diberikan Motivasi Yang Kuat Agar Dapat Bekerja Dan Memberikan Kontribusi Maksimal Terhadap Perusahaan. Pegawai dengan motivasi dan kepuasan yang rendah akan memberikan nilai yang negatif baik terhadap individu pegawai maupun terhadap organisasi. Pegawai dengan motivasi dan kepuasan rendah tentunya akan memberikan kontribusi rendah terhadap perusahaan. Atas kontribusi yang rendah, maka organisasi akan memiliki outcomes yang sangat kecil, dan dengan outcomes yang sangat kecil, maka organisasi tidak akan dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai (Triton, 2009:167). Kinerja adalah keberhasilan seseorang melaksanakan suatu

pekerjaan sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam ukuran waktu tertentu (Notoatmodjo,2009:124).

Pengukuran kinerja memperhatikan dan memprioritaskan kriteria pengukuran dan Orientasi Waktu penilaian. Menurut Sedarmayanti (2009: 195) pengukuran Kinerja penting dilakukan dalam kegiatan manajemen untuk :

- 1) Memastikan pemahaman pelaksanaan akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja
- 2) Memastikan tercapainya rencana kerja yang disepakati
- 3) Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- 4) Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.

- 5) Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja operasional.
- 6) Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
- 7) Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
- 8) Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
- 9) Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
- 10) Mengungkap permasalahan yang terjadi.

Motivasi diberikan kepada karyawan atau seseorang mempunyai beberapa tujuan. Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat karyawan, meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya karyawan (Sunnyoto, 2012: 17).

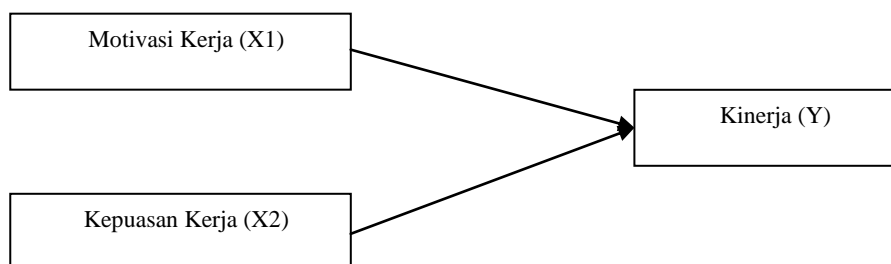
ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi.” Artinya, individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah (Mangkunegara

,2010:18). Motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja organisasi, maka intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan (Notoatmodjo, 2014).

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Seseorang merasa “puas” dalam pekerjaan karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapai sudah maksimal. Dalam situasi demikian karyawan berusaha berprestasi sebaik mungkin (Siagian, 2008: 196).

Pegawai dengan motivasi dan kepuasan yang rendah akan memberikan nilai yang negatif baik terhadap individu pegawai maupun terhadap organisasi. Pegawai dengan motivasi dan kepuasan rendah tentunya akan memberikan kontribusi rendah terhadap perusahaan. Atas kontribusi yang rendah, maka organisasi akan memiliki outcomes yang sangat kecil, dan dengan outcomes yang sangat kecil, maka organisasi tidak akan dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai (Triton, 2009:167).

Gambar 1 : Kerangka Konseptual Penelitian



2. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL.

Agar variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dapat diamati secara empiris maka perlu didefinisikan secara operasional sebagai berikut :

2.1.Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan yang dapat menggerakkan karyawan untuk mengerjakan tugas

atau pekerjaannya dengan maksimal. Motivasi kerja diukur melalui promosi, prestasi, pekerjaan, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan keberhasilan.

2.2.Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan di tempat kerja. Kepuasan kerja dapat diukur melalui Pay Satisfaction (Kepuasan Gaji), Promotion

Satisfaction (kepuasan promosi), Supervision Satisfaction (Kepuasan Supervisi), Cowoker Satisfaction, Satisfaction with the Work itself (Kepuasan Pekerjaan itu Sendiri).

2.3. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaan tertentu menurut kriteria tertentu yang berlaku di tempat kerja. Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi itu sendiri. Pengukuran kinerja dapat

dilakukan dengan menggunakan dimensi Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work), Kuantitas Pekerjaan (Quality of Work), Kemandirian (Dependability), Inisiatif (Initiative), Adaptabilitas (Adaptability), dan Kerjasama (Cooperation).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Instrumen

3.1.1. Hasil Uji Validitas Angket

TABEL .1
HASIL UJI VALIDITAS ANGKET PENELITIAN

No.	Variabel	Item	r hitung	Keterangan
1.	Motivasi	1	0,592	Valid
		2	0,627	Valid
		3	0,507	Valid
		4	0,525	Valid
		5	0,465	Valid
		6	0,744	Valid
		7	0,529	Valid
		8	0,497	Valid
		9	0,546	Valid
		10	0,490	Valid
		11	0,643	Valid
		12	0,549	Valid
		13	0,643	Valid
		14	0,532	Valid
		15	0,675	Valid
2.	Keuasan Kerja	1	0,624	Valid
		2	0,488	Valid
		3	0,559	Valid
		4	0,752	Valid
		5	0,634	Valid
		6	0,637	Valid
		7	0,559	Valid
		8	0,728	Valid
		9	0,622	Valid
		10	0,636	Valid
		11	0,559	Valid
		12	0,728	Valid
		13	0,765	Valid
		14	0,578	Valid
		15	0,702	Valid
3.	Kinerja	1	0,516	Valid
		2	0,580	Valid
		3	0,753	Valid
		4	0,624	Valid
		5	0,669	Valid
		6	0,727	Valid

		7	0,604	Valid
		8	0,514	Valid
		9	0,549	Valid
		10	0,576	Valid
		11	0,633	Valid
		12	0,467	Valid

Validitas angket penelitian ini ditentukan oleh nilai r hitung setiap item. Jika item dalam angket memiliki r hitung $>$ r tabel, maka angket dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Nilai r hitung

item angket motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja terdapat pada kolom 4 tabel di atas lebih besar dari 0,444. Nilai r tabel 0,444 diperoleh dari tabel r dengan $n = 20$.

3.1.2. Hasil Reliabilitas Angket

TABEL .2
HASIL UJI RELIABILITAS ANGGKET PENELITIAN

No	Variabel	r Kritis	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,6	0,894	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,6	0,919	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,6	0,881	Reliabel

Tabel di atas menunjukkan Cronbach's Alpha variabel motivasi 0,894 Cronbach's Alpha variabel kepuasan kerja 0,919, dan Cronbach's Alpha kinerja 0,881. Nilai r kritis 0,6. Kriteria menentukan validitas angket adalah jika Cronbach's Alpha $>$ r kritis, maka angket dikatakan reliabel. Nilai Cronbach's Alpha variabel etos kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja $>$ 0,6. Jadi angket motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja dinyatakan reliabel.

3.2. Hasil Analisis Deskripsi

Analisis deskripsi setiap variabel dilakukan untuk mengetahui ketercapaian variabel itu melalui perhitungan rata-rata. Hasil Analisis deskripsi setiap variabel mengikuti kriteria sebagai Penafsiran Hasil Analisis Deskripsi berikut.

TABEL .3
PENAFSIRAN HASIL ANALISIS DESKRIPSI

No	Rata-rata Skor	Penafsiran
1	4,3– 5,0	Sangat Baik
2	3,5 – 4,2	Baik
3	2,7 – 3,4	Cukup Baik
4	1,9 – 2,6	Kurang Baik
5	1,0 – 1,8	Sangat Kurang Baik

3.2.1. Deskripsi Motivasi Kerja Karyawan PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin

TABEL .4

DESKRIPSI MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT SINARMAS MULTIFINANCE BANJARMASIN

No. Item	Jawaban Responden										Rata rata
	Sangat Tidak setuju		Tidak setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
1	0	0	0	0	5	25	4	20	1	55	4.30
2	0	0	0	0	4	20	9	45	7	35	4.15
3	0	0	1	5	5	25	5	25	9	45	4.10
4	0	0	0	0	6	30	10	50	4	20	3.90
5	0	0	1	5	4	20	7	35	8	40	4.10
6	0	0	2	10	4	20	9	45	5	25	3.85
7	0	0	0	0	2	10	13	65	5	25	4.15
8	0	0	0	0	4	20	8	40	8	40	4.20
9	0	0	0	0	7	35	9	45	4	20	3.85
10	0	0	0	0	5	25	10	50	5	25	4.00
11	0	0	0	0	3	15	7	35	1	50	4.35
12	0	0	2	10	5	25	6	30	7	35	3.90
13	0	0	1	5	4	20	10	50	5	25	3.95
14	0	0	0	0	5	25	5	25	1	50	4.25
15	0	0	0	0	3	15	3	15	1	70	4.55
Jumlah											61.60
Rata-rata											4.12

Nilai rata-rata motivasi kerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin mencapai 4,12 dengan predikat baik. Item nomor 15 yang menyatakan karyawan bangga dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan mencapai skor tertinggi yaitu 4,55. Kebanggaan atas tanggung jawab inilah yang dominan dalam motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan diperusahaan itu. Adapun skor terendah 3,8 yaitu item 6 dan 9. Item 6 menyebutkan karyawan

termotivasi bekerja untuk mengembangkan karier. Item 9 menyatakan termotivasi bekerja karena penghargaan diberikan sesuai dengan keahlian.

3.2.2. Deskripsi Kepuasan Kerja Karyawan PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin

TABEL 5
DESKRIPSI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SINARMAS
MULTIFINANCE BANJARMASIN

No. Item	Jawaban Responden										Rata-rata
	Sangat tidak puas		tidak puas		Netral		Puas		Sangat puas		
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
1	0	0	1	5	0	0	8	40	11	55	4.45
2	0	0	1	5	0	0	1	65	6	30	4.20
3	0	0	0	0	8	40	1	55	1	5	3.65
4	0	0	3	15	3	15	1	60	2	10	3.65
5	0	0	0	0	0	0	6	30	14	70	4.70
6	0	0	0	0	2	9	1	55	8	36	4.27
7	0	0	0	0	9	43	1	52	1	5	3.62
8	0	0	4	20	2	10	1	60	2	10	3.60
9	0	0	0	0	2	10	7	35	11	55	4.45
10	0	0	0	0	2	10	1	50	8	40	4.30
11	0	0	0	0	8	40	1	55	1	5	3.65
12	0	0	4	20	2	10	1	60	2	10	3.60
13	0	0	1	5	0	0	5	25	14	70	4.60
14	0	0	3	15	2	10	6	30	9	45	4.05
15	0	0	1	5	0	0	5	25	14	70	4.60
Jumlah											61.39
Rata-rata											4.09

Nilai rata-rata kepuasan kerja mencapai 4,09 dengan kategori baik. Item 13 menyatakan puas karena teman kerja saling menolong dan item 15 menyatakan puas dengan pekerjaan sebagai karyawan karena menantang. Kedua item ini memperoleh skor tertinggi 4,60 yang berarti maksimal dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Aspek yang terendah terlihat pada item angket 3 yaitu memperoleh skor 3,85 yang menyatakan merasa puas dengan gaji yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan.

3.2.3. Deskripsi Kinerja Karyawan PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin

TABEL 6
DESKRIPSI KINERJA KARYAWAN PT SINARMAS MULTIFINANCE
BANJARMASIN

No. Item	Jawaban Responden										Rata-rata
	Sabgat tidak setuju		Setuju		Netral		Setuju		Sangat setuju		
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	
1	0	0	0	0	0	0	10	50	10	50	4.5
2	0	0	0	0	2	10	10	50	8	40	4.3
3	0	0	1	5	3	15	11	55	5	25	4.0
4	0	0	2	10	1	5	13	65	4	20	4.0
5	0	0	1	5	2	10	9	45	8	40	4.2
6	0	0	1	5	2	10	8	40	9	45	4.3
7	0	0	0	0	1	5	13	65	6	30	4.3
8	0	0	0	0	5	25	6	30	9	45	4.2
9	0	0	1	5	2	10	11	55	6	30	4.1
10	0	0	0	0	2	10	11	55	7	35	4.3
11	0	0	1	5	1	5	3	15	15	75	4.6
12	0	0	5	25	1	5	4	20	10	50	4.0
											50.55
											4.21

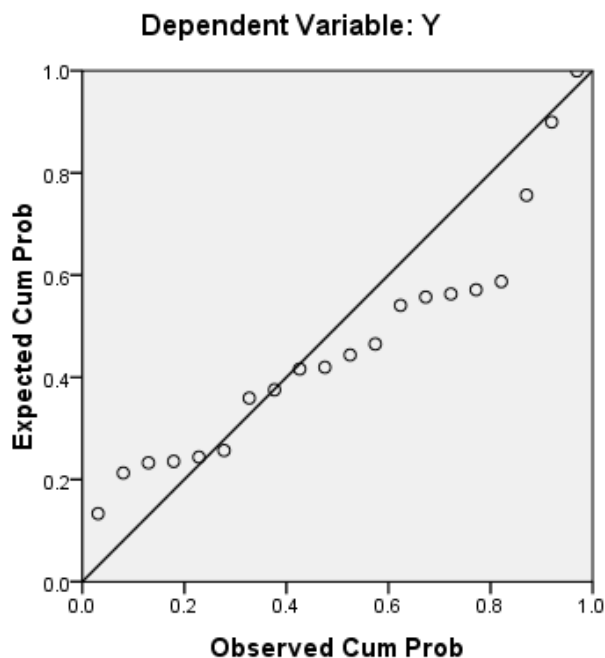
Nilai rata-rata kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin mencapai 4,21 dengan kategori baik. Item 11 yang menyatakan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh skor tertinggi yaitu 4,6. Ini berarti maksimal dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Aspek

yang terendah terlihat pada item angket 9 yaitu memperoleh skor 4,1 yang menyatakan karyawan beradaptasi dalam berbagai kondisi saat menjalankan tugas.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.1. Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji normalitas adalah analisis yang dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki residual yang terdistribusi normal. Uji ini dapat

dilakukan dengan uji normal P Plot. Grafik PPlot di atas menunjukkan titik-titik mengikuti garis sehingga data dapat dikatakan memiliki distribusi normal.

4.2. Multikolinieritas

TABEL .7
TOLERANCE DAN VIF

No.	Variabel	Tolerance	VIF
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,730	1,37
2.	Kepuasan Kerja (X2)	0,73	1,37

Uji multikolinieritas dilakukan membandingkan nilai VIF pada tabel di atas. Kriteria menentukan gejala multikolinieritas adalah jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas. Nilai VIF motivasi kerja sebesar 1,37 dan kepuasan kerja sebesar 1,37. Nilai VIF motivasi kerja dan

kepuasan kerja < 10. Ini menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas variabel bebas penelitian ini.

4.3. Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan dengan membandingkan nilai Durbin Watson hitung

dengan nilai Durbin Watson pada tabel. Kriteria yang digunakan adalah jika nilai Durbin Watson hitung berada di luar du dan dl yang terdapat pada tabel Durbin Watson maka, data penelitian ini terbebas dari gejala autokorelasi.

Berdasarkan analisis regresi penelitian ini diketahui nilai Durbin Watson hitung sebesar 1,590. Nilai Durbin Watson pada tabel dengan $n = 20$ dan variabel bebas atau $k - 2$, nilai du sebesar 1,10 dan nilai dl sebesar 1,54. Nilai Durbin Watson hitung sebesar 1,590 berada di luar 1,10 dan 1,54. Jadi data penelitian ini tidak menunjukkan gejala autokorelasi.

5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

5.1. Koefisien Determinan

Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien determinan atau R diperoleh sebesar 0,900. Nilai R ini dikuadratkan (R^2) menjadi 0,811. Untuk menentukan koefisien determinan atau besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini, digunakan R^2 . Nilai R^2 yang telah disesuaikan sebesar 0,788. Nilai R^2 sebesar 0,811 maksudnya adalah 81,1%

kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sisanya 18,9% kinerja karyawan di perusahaan ini dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian ini.

5.2. Uji F

Pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dan penentuan kelayakan model digunakan nilai F hitung dan signifikansi hitung. Nilai F hitung berdasarkan analisis regresi dalam penelitian ini diketahui sebesar 36,397. Nilai F tabel pada df 1 kolom 2 dan df 2 kolom 17 sebesar 3,59 pada taraf signifikansi 5% dan 6,11 pada taraf signifikansi 1%. Nilai F hitung $>$ F tabel baik taraf signifikansi 5% maupun 1%. Signifikansi hitung sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin diterima. Model penelitian ini juga sudah dinyatakan tepat.

5.3. Uji t

TABEL .8
PENGARUH PARSIAL MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA

Variabel	B	Standard Error	Nilai t	Sig.
(Constant)	-8250	7,303	-1,130	
Motivasi Kerja (X1)	0,508	0,134	3,778	0,002
Kepuasan Kerja (X2)	0,449	0,098	4,571	0,000

Pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat ditentukan oleh nilai t dan signifikansi. Variabel bebas mempengaruhi variabel terikat signifikan secara parsial jika t hitung > t tabel dan signifikansi < 0,05. Selain itu nilai t hitung dapat digunakan untuk memprediksi variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai t ketiga variabel bebas penelitian ini.

Nilai t hitung motivasi kerja (X2) 2,116. Nilai t hitung kepuasan kerja 3,778. Nilai t tabel dengan jumlah responden 20 sebesar 1,725 taraf signifikan 5% dan 2,845 taraf signifikan 1%. Nilai signifikansi 0,02 < 0,05. Jadi motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin.

Nilai t hitung kepuasan kerja sebesar 0,4571. Nilai t tabel dengan taraf signifikan 5% sebesar 1,725 dan 2,845 taraf signifikan 1% dengan signifikansi 0,00 < 0,05. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan itu. Selanjutnya persamaan regresi hasil analisis ini dibuat sebagai berikut.

$$Y = -8,250 + 0,508X_1 + 0,445X_2 + e$$

Persamaan garis regresi di atas sebagai berikut.

- 1) Konstanta sebesar -8,250 menunjukkan Kinerja = -8,250, apabila variabel bebas dianggap konstan atau tidak berubah. Maksudnya nilai kinerja -8,250 jika tidak ada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja.
- 2) Nilai β motivasi 0,508 maksudnya apabila terjadi kenaikan skor motivasi sebesar satu satuan maka memberikan kontribusi pada kenaikan kinerja sebesar 0,508, jika variabel bebas lain dianggap konstan.
- 3) Nilai β kepuasan kerja 0,445 maksudnya apabila terjadi kenaikan skor kepuasan kerja sebesar satu

satuan maka memberikan kontribusi pada kenaikan kinerja sebesar 0,445, jika variabel bebas lain dianggap konstan

Temuan penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sinarmas Multifinance Banjarmasin. Nilai rata-rata motivasi kerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin mencapai 4,12 dengan predikat baik. Item nomor 15 yang menyatakan karyawan bangga dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan mencapai skor tertinggi yaitu 4,55. Kebanggaan atas tanggung jawab inilah yang dominan dalam motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan diperusahaan itu. Adapun skor terendah 3,8 yaitu item 6 dan 9. Item 6 menyebutkan karyawan termotivasi bekerja untuk mengembangkan karier. Item 9 menyatakan termotivasi bekerja karena penghargaan diberikan sesuai dengan keahlian

Motivasi juga mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan atau pegawai. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kinerja organisasi tidak terlepas dari intervensi terhadap motivasi sangat penting dan dianjurkan (Notoatmodjo, 2014).

Tingkat motivasi ada tiga yaitu rendah, sedang dan tinggi. Perbedaan tingkatan motivasi individu dalam organisasi sangat mempengaruhi hasil kerja dan bahkan kinerja di dalam organisasi. "ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi." Artinya, individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah (Mangkunegara, 2010:18).

Niai rata-rata kepuasan kerja mencapai 4,09 dengan kategori baik. Item 13 menyatakan puas karena teman kerja saling menolong dan item 15 menyatakan puas dengan pekerjaan sebagai karyawan di perusahaan itu karena menantang. Kedua item ini memperoleh skor tertinggi 4,60 yang berarti maksimal dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Aspek yang terendah terlihat pada item angket 3 yaitu memperoleh skor 3,85 yang menyatakan merasa puas dengan gaji yang diberikan karena sesuai dengan kemampuan.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (2012: 26). Seseorang merasa “puas” dalam pekerjaan karena yang bersangkutan menyadari bahwa apa yang dicapai sudah maksimal. Dalam situasi demikian karyawan berusaha berprestasi sebaik mungkin (Siagian, 2008: 196).

Pegawai dengan motivasi dan kepuasan yang rendah akan memberikan nilai yang negatif baik terhadap individu pegawai maupun terhadap organisasi. Pegawai dengan motivasi dan kepuasan rendah tentunya akan memberikan kontribusi rendah terhadap perusahaan. Atas kontribusi yang rendah, maka organisasi akan memiliki outcomes yang sangat kecil, dan dengan outcomes yang sangat kecil, maka organisasi tidak akan dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai (Triton, 2009:167).

Nilai rata-rata kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin mencapai 4,21 dengan kategori baik. Item 11 yang menyatakan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan memperoleh skor tertinggi yaitu 4,6. Ini berarti maksimal dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Aspek yang terendah terlihat pada item angket 9 yaitu memperoleh skor 4,1 yang menyatakan karyawan beradaptasi dalam berbagai kondisi saat menjalankan tugas.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, di simpulkan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin. Aspek

kebanggaan atas tanggung jawab inilah yang dominan dalam motivasi kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan diperusahaan itu. Aspek karirer dan penghargaan sesuai keahlian terendah. Aspek kerja sama dan pekerjaan menantang dalam kepuasan kerja maksimal memberikan pengaruh terhadap kinerja. Aspek kepuasan gaji terendah mempengaruhi kinerja.

2. Morivasi kerja mencapai kategori baik. Kepuasan kerja juga mencapai kategori baik. Kinerja karyawan PT Sinarmas Multifinance Banjarmasin juga termasuk kategori baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aqib, Zaenal. 2010. *Penelitian Tindakan Sekolah*. Bandung” Yrama Widya.
- Mangkunegara, Anwarprabu. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Nugroho, B. A. 2005. *Strategi memilih Statistik Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, O. B. dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Mozrosoft Excell dan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

- Triton. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Umar, Husein. 2010. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organosasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.