

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kebun Kuliner Pasuruan

Niken Lutfiana Diah Safitri; nikenlutfianadiahsafitri@gmail.com
Yufenti Oktafiah; oktaviavnty@gmail.com
Eni Erwantiningsih; enierwanti@gmail.com
Universitas Merdeka Pasuruan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di kebun kuliner kota pasuruan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Data primer yang diperoleh dari menyebarkan kuesioner melalui google form, dan data sekunder pada penelitian ini didapat dari penelitian terdahulu dan jurnal ilmiah. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Non Probability Sampling dan jenis yang dipakai adalah sampling jenuh dengan jumlah 32 anggota sebagai responden. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan analistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linier berganda serta uji hipotesis. Hipotesis pada penelitian ini terbukti adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, diketahui berdasarkan hasil uji F diperoleh $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang menyimpulkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil parsial (Uji t) diperoleh berdasarkan nilai $\text{sig } 0,030 < 0,05$ artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t kepuasan kerja diperoleh $\text{sig } 0,003 < 0,05$ artinya kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinansi (R^2) sebesar 0,799 yang berarti motivasi kerja dan kepuasan kerja berkontribusi penuh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of work motivation and job satisfaction on the performance of employees in the culinary garden of pasuruan. This type of research uses descriptive quantitative methods. Primary Data obtained from spreading questionnaires through google form, and secondary data in this study were obtained from previous research and scientific journals. Sampling in this study using Non Probability Sampling techniques and the type used is saturated sampling with a total of 32 members as respondents. Data testing was conducted using descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear analysis and hypothesis test. The hypothesis in this study proved a significant influence on employee performance, known based on the results of the F test obtained $\text{sig } 0.000 < 0.05$ which concludes that work motivation and job satisfaction affect employee performance. Partial results (t test) obtained based on the value of GIS $0.030 < 0.05$ means that work motivation has a significant effect on employee performance. T test job satisfaction obtained $\text{sig } 0.003 < 0.05$ means that job satisfaction significantly affect employee performance. Coefficient of determination (R^2) of 0.799 which means that work motivation and job satisfaction contribute fully to employee performance.

Keywords: work motivation, job satisfaction, employe performance

PENDAHULUAN

Permasalahan sumberdaya manusia dalam kinerja karyawan yang ada di Kebun Kuliner Kota Pasuruan adalah adanya hal-hal yang mempengaruhi kemampuan karyawan dalam mendorong diri untuk mencapai tujuan dan kesenangan yang diperoleh karyawan ketika bekerja. Keberhasilan suatu perusahaan ditunjang dengan adanya

pemberian dorongan serta kepuasan yang diberikan kepada karyawan. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan karena karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan tersebut untuk bekerja lebih semangat dan lebih memberikan kontribusi positif terhadap tanggung jawabnya, namun di Kebun Kuliner Kota Pasuruan masih belum terlihat adanya motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih, masih kurangnya rasa tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaannya. Permasalahan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di Kebun Kuliner Kota Pasuruan ada beberapa karyawan yang merasa belum sepenuhnya merasakan kepuasan dalam bekerja karena karyawan dianggap belum maksimal, terbukti karyawan yang ditempatkan pada bagian yang pekerjaannya bersifat monoton dan kurang bervariasi. Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa bosan dalam bekerja karena melakukan pekerjaan yang sama setiap harinya. Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan serta penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kebun Kuliner Kota Pasuruan”**.

Menurut Mangkunegara (2015) mendeskripsikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya di tempat kerja.

Menurut Rivai (2019) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan hal yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk memotivasi individu guna mencapai tujuan.

Menurut Siagian (2012 :127) mengatakan bahwa hal ini merupakan faktor lain yang tidak bersifat teknis, melainkan psikologis, sosio-kultural dan intelektual. Kepuasan kerja secara umum mengacu pada sikap yang dirasakan seseorang terhadap aspek-aspek pekerjaan dan bersifat abstrak, sehingga tidak dapat diamati secara langsung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikonsentrasikan pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam penelitian ini data kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Pengambilan sampel ini dilakukan pada semua karyawan yang bekerja di Kebun Kuliner Kota Pasuruan yang berjumlah 32 orang. Memakai metode pengumpulan data wawancara, kuesioner, dan studi pustaka. Pertama-tama dilakukan uji instrumen terlebih dulu yakni uji validitas serta uji reliabilitas. Berikutnya melakukan analisa serta menguji pengaruh dengan digunakannya uji asumsi klasik dimana data diharuskan mempunyai distribusi yang normal, tidak dijumpai multikolinearitas serta tidak dijumpai heteroskedastisitas. Lalu melakukan pengujian regresi linear berganda, uji koefisien determinan (R^2), serta terakhir yakni pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tingkat keabsahan instrumen penelitian dapat diketahui menggunakan uji validitas yaitu uji pearson melalui SPSS yang dilakukan terkait hasil dari kuesioner berdasarkan 21 poin pernyataan oleh 32 responden. Nilai r_{tabel} untuk $N = 32$ dengan $df = 2$ dan taraf kepercayaan 5% yaitu sebesar 0,3493. Berikut adalah hasil dari uji validitas:

Tabel 1. Hasil pengujian validitas

No	Variabel		r hitung	Kriteria
1	Motivasi Kerja	X1.1	0,762	Valid
		X1.2	0,828	Valid
		X1.3	0,783	Valid
		X1.4	0,689	Valid
		X1.5	0,716	Valid
2	Kepuasan Kerja	X2.1	0,845	Valid
		X2.2	0,758	Valid
		X2.3	0,759	Valid
		X2.4	0,769	Valid
		X2.5	0,668	Valid
		X2.6	0,815	Valid
		X2.7	0,812	Valid
		X2.8	0,736	Valid
3	Kinerja Karyawan	Y1	0,75	Valid
		Y2	0,834	Valid
		Y3	0,785	Valid
		Y4	0,827	Valid
		Y5	0,846	Valid
		Y6	0,843	Valid
		Y7	0,782	Valid
		Y8	0,822	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Bersumber pada tabel 1 bisa dikatakan kalau dari keseluruhan item pernyataan yang disajikan pada responden didapatkan seluruh pernyataan *valid* dikarenakan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Demikian itu, atas perolehan data tersebut menandakan kalau seluruh item pernyataan dibuktikan *valid*.

Uji Reabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,959	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)		
3	Kinerja Karyawan (Y)		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa hasil dari uji reliabilitas semua instrumen dikatakan reliabel, dapat dilihat berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,959 > 0.60$ yang artinya data layak untuk bisa melanjutkan ke uji berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,276	Residual berdistribusi normal

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan nilai sig. $0.276 > 0.05$ maka dikatakan normal, yang artinya bahwa model regresi variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,242	4,132	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X2)		0,242	4,132	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil nilai *tolerance value* variable X_1 $0,242 > 0.1$, nilai *tolerance value* variable X_2 $0,242 > 0.1$. Sedangkan nilai *VIF* variable X_1 yaitu $4,132 < 10.00$, nilai *VIF* variable X_2 yaitu $4,132 < 10.00$, sehingga variabel independen tidak terjadi multikolinearitas dalam mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Deviation from Linearity			Keterangan
	F _{hitung}	Sig.	F _{tabel}	
Hubungan Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja (Y)	1,444	0,233	3,315	Hubungan Linier
Hubungan Kepuasan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)	2,059	0,087	3,315	Hubungan Linier

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dapat dilihat uji linieritas pada Motivasi Kerja didapatkan nilai F_{hitung} yaitu 1,444 yang berarti lebih kecil dari F_{tabel} 3,315 ($F_h < F_t$) nilai sig. = $0,233 > 0,05$ yang membuktikan bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah linier. Hasil uji linieritas pada Kepuasan Kerja didapatkan nilai F_{hitung} yaitu 2,059 yang berarti lebih kecil dari nilai F_{tabel} 3,315 ($F_h < F_t$) dan sig. = $0,087 > 0,05$ yang membuktikan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	Unstandardized Coefficients		Pengaruh
		B	Std. Error	
Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	0,593	0,260	Positif
Kepuasan Kerja (X2)		0,529	0,166	Positif

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6, dapat diuraikan persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y = 3,951 + 0,593 X_1 + 0,529 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier linier tersebut, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta memiliki nilai negatif senilai 3,951, tanda positif artinya membuktikan adanya pengaruh yang searah antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki nilai 0 persen atau tidak memiliki perubahan.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai positif senilai 0,5923, motivasi kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan naik sebesar 0,529

3. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0.592. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan naik sebesar 0.529.

Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R	R Square
Motivasi kerja (X_1)	Kinerja (Y)	0,894	0,799
Kepuasan kerja (X_2)			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji variabel (X_1), (X_2), menunjukkan bahwa hasil uji variabel kinerja (Y) dengan nilai 0,799 atau 79,9%, sedangkan sisanya adalah 20,1% yang dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a			
Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	Kinerja	,000 ^b	Hipotesis 1 Menerima H1
Kepuasan Kerja (X_2)	Karyawan (Y)		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas, membuktikan hasil uji variabel motivasi kerja(X_1), kepuasan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari nilai signifikansi dan perhitungan dengan menggunakan taraf kesalahan 5% (0.05), dengan nilai sig. $0.000 < 0.05$ yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak atau motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	Kinerja (Y)	0,030	Hipotesis 2 Menerima H1
Kepuasan Kerja (X_2)		0,003	Hipotesis 3 Menerima H1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji variabel (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel (Y). Hasil nilai sig. $0.030 < 0.05$ dan variabel (X_2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja (Y). Hasil nilai sig. $0.003 < 0.05$, artinya variabel (X_1), (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja merupakan aspek penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di Kebun Kuliner. Pimpinan harus dapat memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan, apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja karyawan di Kebun Kuliner juga tinggi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Tri Finta Sandi Syah Endra (2021) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama antara motivasi karyawan

dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkatnya motivasi yang ada dalam diri karyawan maka semakin meningkat juga kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan antar motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan, adanya motivasi yang besar dalam diri karyawan dan disertai tingkat kepuasan yang tinggi akan lebih menciptakan hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adanya dorongan pada diri seseorang akan membuat seseorang melakukan pekerjaan yang jauh lebih baik lagi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sindi Larasati (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barar Utara (Witel Bekasi), diketahui motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan mendapatkan tingkat kepuasan yang tinggi dari perusahaan maka karyawan akan lebih berkontribusi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Sebagaimana dalam penelitian Sri Hastari, Yufenti Oktafiah, Muhammad Ikhlasul Amal(2022) menyebutkan nilai koefisien positif menunjukkan kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan jika terjadi kenaikan nilai kepuasan kerja sebanyak 1 satuan maka menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis data dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama yaitu H_0 ditolak sedangkan H_1 diterima, artinya secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kebun Kuliner Kota Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai sig. $0.000 < 0.05$ selain itu dapat juga diketahui dengan nilai koefisien determinan (R^2) yang menunjukkan bahwa hasil uji variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh sebesar 0,799 atau 79,9%, sedangkan sisanya adalah 20,1% yang dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini yaitu seperti lingkungan kerja.
2. Hasil analisis data dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kebun Kuliner Kota Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai sig. $0.030 < 0.05$. Nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,83 dan nilai rata-rata terbesar indikator Tanggung Jawab sebesar 4,25. Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,76 dan nilai rata-rata terbesar indikator Kuantitas hasil kerja sebesar 4,09.
3. Hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa pada hipoiteisis keidua secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di Kebun Kuliner Kota Pasuruan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan nilai sig. $0.003 < 0.05$. Artinya semakin besar kepuasan yang didapat oleh seorang karyawan maka akan semakin besar pula kinerja yang dihasilkan. Nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,80, dengan indikator dikategorikan baik yaitu indikator Prosedur Pelaksanaan nilai rata-rata sebesar 4,09.

REFERENSI

- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*.
- Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dalam *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (hal. 497-500). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nuryanti. (2011). Motivasi Dan Kepuasan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi No 19, 19, 98-112*.
- Reina Poetri Narulita, A. C. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis Vol \$ No 2, 4*.
- Rian Fajar Sidik, J. H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bento Kopi Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen Vol 3, 3, 86-96*.
- Sugiyono, P. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.