

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Minum Murakata Lestari Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Supiani^{1*)}, Irwansyah²⁾

^{1,2}Magister Administrasi Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

*Corresponding Author: supiani008@gmail.com

Abstract: *This research is to know and test the influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Air Minum Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Using a quantitative approach. Samples were selected as many as 56 employees selected by Saturated Sampling Technique. Data collection used a questionnaire while data analysis used the SPSS program. The results of this study prove 1) Motivation has a partial significant effect on Emplomantyyee Performance, 2) Job Satisfaction has a partial significant effect on Employee Performance, 3) Motivation and Job satisfaction have a significant simultaneous effect on Employee Performance. The implementation in this study is that to improve employee performance it is necessary to pay attention to motivation and job satisfaction*

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi ini aset terpenting dalam sebuah institusi, lembaga, instansi, organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia karena perannya sebagai subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan maupun organisasi. Salah satunya adalah persaingan di dunia usaha dalam bidang jasa yaitu PT. Air Minum Murakata Lestari. Peran sumber daya manusia pada suatu perusahaan maupun organisasi sangatlah penting. Maka dari itu peran sumber daya manusia pada perusahaan dituntut untuk menjalankan kinerja secara efektif dan efisien agar perusahaan tetap berdiri eksis sendiri dan tidak kalah dengan perusahaan lain yang sejenis dalam perebutan pangsa pasar. Syarat agar sebuah perusahaan maupun organisasi untuk dapat tetap eksis adalah perusahaan atau organisasi harus mampu tetap eksis dalam menghadapi tantangan dan implikasinya. Beberapa sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan maupun organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang optimal jika tidak mendapat dukungan oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal pula.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting untuk menunjang aktivitas, kelangsungan, dan keberhasilan suatu perusahaan maupun organisasi. Sumber Daya Manusia yang biasanya disebut karyawan yang memiliki potensi yang positif terhadap pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi atau perusahaan apabila dikelola dengan benar, sebaliknya akan menjadi beban terhadap perusahaan ataupun organisasi apabila tidak dikelola dengan baik dan benar. Perusahaan atau organisasi yang besar dan maju adalah mereka yang selalu memperhatikan dan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya karena kinerja yang optimal dari seorang karyawan adalah sebuah faktor penentu dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan maupun organisasi. Meskipun memiliki teknologi yang maju dan modal yang besar, hal itu belum menjamin tercapainya visi, misi, tujuan dan sasaran suatu perusahaan maupun organisasi jika tidak ditunjang dengan sumber daya manusia berkualitas.

Setiap aktivitas MSDM membutuhkan pola pemahaman tentang suatu pekerjaan yang dirasakan apa itu berhasil atau tidak dilakukan. Pada suatu lingkungan akan terjadi tantangan yang berubah pada pekerjaan, kebijakan berubah, dan



kebutuhan pemberi kerja mengalami perubahan, maka MSDM harus mampu berubah dan berkembang. Daya konsep yang mendasarinya bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

MSDM digunakan pada saat meningkatkan efektivitas SDM pada suatu organisasi. Tujuannya ialah menunjukkan organisasi atas satuan kerja yang efektif dalam mencapai hal ini, studi yang terjadi pada manajemen personalia mampu menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mengembangkan, mendapatkan, mengevaluasi, menggunakan, dan memelihara bagaimana karyawan berdasarkan kuantitas dan kualitas yang tepat. MSDM merupakan potensi besar tenaga kerja manusia dalam menggerakkan kegiatan manajemen. Tidak bisa dihindari, perubahan teknologi yang sangat cepat dan tepat, menginginkan organisasi agar menyesuaikan diri terhadap lingkungan usahanya. (Budiharsana, 2015).

Kemajuan perusahaan bisnis tidak terlepas dari motivasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalam perusahaan tersebut. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian hasil yang baik bagi perusahaan. Akan tetapi perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang maksimal jika karyawannya tidak bekerja dengan baik, yang artinya karyawan tersebut tidak mendapatkan semangat kerja yang sangat tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Motivasi yang menjadi dasar untuk menjadi seseorang sebelum ataupun masuk ke dalam organisasi merupakan usaha orang yang bersangkutan dalam memuaskan setiap kebutuhannya. Oleh sebab itu kunci dalam sebuah keberhasilan seorang manajer/pimpinan pada saat menggerakkan bawahannya terletak dalam kemampuannya untuk memahami motivasi

sehingga akan menjadi daya pendorong secara efektif dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan.

Dalam hal ini sangat diperlukan peran kinerja karyawan dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang secara resmi diakui sebagai bagian dari pekerjaan dan yang berkontribusi terhadap tujuan organisasi (Borman *et al.*, 2014). Ada beberapa hal yang merupakan hasil dari kinerja karyawan seperti olah pikir dan tenaga terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Sehingga menjadikan penemuan tersebut atas prosedur kerja yang lebih efisien. Menurut (Rivai, 2013) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang perannya sangat penting dalam upaya sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Salah satu cara yang harus digunakan adalah dengan melihat hasil kinerja karyawan.

Selain itu kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu (Sudarmanto, 2014). Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja perusahaan. Dari hasil penilaian yang dilakukan dapat dilihat kinerja perusahaan dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil konkret yang dapat diukur atau diamati.

Individu dengan kinerja yang baik dengan kepuasan kerja yang baik pula diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi sebuah perusahaan maupun organisasi. Faktor yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawannya. Menurut (Fred Luthans & Avolio, n.d.) definisi kepuasan kerja adalah suatu

keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya sendiri.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) juga sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2012). Sementara itu, Saks berpendapat bahwa kepuasan kerja dan sikap karyawan tentang kepuasan kerja dapat dinilai sebagai keseluruhan atau dalam hal kepuasan individu (Saks, 2002). Kepuasan kerja adalah perasaan positif mengenai hasil pekerjaan berdasarkan evaluasi dari karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif dengan pekerjaannya, sementara seseorang dengan kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan yang negatif (Robbins & Judge, 2017). Ini membuktikan bahwa kepuasan kerja selain sebagai variabel bebas juga dapat sebagai variabel tidak bebas (terpengaruh).

Kinerja dapat dievaluasi dengan hasil yang didapat dari perilaku karyawan. Ini menunjukkan bahwa seberapa sempurna seorang karyawan yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik. Dalam hal ini kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi yang akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja yang sangat tinggi, maka dari itu seorang manajer harus mengetahui bahwa karyawannya memiliki potensi, motivasi dan peluang yang cukup. Menurut (Hassan *et al.*, 2020) motivasi adalah apa yang meningkatkan tindakan seseorang secara terus menerus. Motivasi karyawan secara garis besar dapat dikategorikan dalam dua bentuk, yakni motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Faktor-faktor ini juga berfungsi sebagai tambahan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Catharina & Victoria, 2015).

Studi saat ini mengintegrasikan teori penguatan motivasi dan penentuan nasib sendiri untuk menemukan faktor-faktor penentu dalam

kinerja pekerjaan karyawan (Kumari *et al.*, 2021). Lebih lanjut Kumari dan kawan-kawan mengatakan hadiah dapat digunakan untuk mempromosikan dan dapat memperkuat perilaku yang diinginkan dan positif, sedangkan hukuman dapat digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan. Motivasi adalah seperangkat kekuatan yang memulai, mengarahkan dan menjaga orang dalam upaya mereka mencapai suatu tujuan (Sudiardhita *et al.*, 2018). Motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam praktiknya saling terkait. Ada pendapat bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan serta kepuasan berkontribusi dalam meningkatkan motivasi. Dalam hal ini menunjukkan ada hubungan timbal balik antara keduanya. Dalam situasi tertentu kepuasan kerja yang akan meningkatkan motivasi dan dengan cara yang sama, ketidakpuasan kerja akan meningkatkan motivasi (Janovac *et al.*, 2021).

(Kasenda, 2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian semakin tinggi motivasi semakin tinggi pola kinerja yang dihasilkan, demikian pula sebaliknya. Pada konteks pekerjaan, motivasi ialah merupakan faktor yang penting untuk mendorong seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah kesediaan seseorang untuk mengeluarkan kemampuan dalam diri untuk mencapai sebuah tujuan organisasi (Robbins, 1996).

Motivasi adalah kekuatan yang akan dihasilkan dari harapan seseorang dalam memuaskan serta untuk memenuhi kebutuhannya. (Handoko, 2001) mendefinisikan motivasi merupakan kondisi pada pribadi seseorang yang mendorong diri sendiri untuk keinginan dalam melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi, sementara Hasibuan (2007) mengartikan motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kepuasan kerja seseorang untuk bekerjasama, terintegrasi dalam upaya mencapai kepuasan dalam bekerja efektif.

Motivasi yang terjadi pada seseorang ialah kekuatan pendorong yang mewujudkan dalam perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan pada individu. Seringkali orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila

mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia mempunyai alasan kenapa seseorang bersedia ingin melakukan semua kegiatan atau pekerjaan karena orang yang satu bekerja sangat rajin, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasannya yang membuat seseorang bekerja dengan seperti itu.

Memotivasi karyawan agar mampu bekerja secara maksimal bukanlah pekerjaan yang mudah bagi seorang pemimpin, tidak sedikit karyawan bekerja hanya berorientasi pada upaya penyelesaian pekerjaan yang bersifat apa adanya sehingga hasil yang dicapai tidak sebagaimana yang diharapkan, hal ini tidak lepas dari pemahaman karyawan bahwa di dalam menyelesaikan pekerjaan diharapkan hasil yang memuaskan. Pemimpin dalam hal ini harus bisa memberikan motivasi yang baik kepada karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. Pencapaian tujuan perusahaan ini akan memberikan nilai-nilai kepuasan bagi perusahaan dan karyawan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan diciptakan ketika karyawan mencintai dan bertanggungjawab, sebaik-baik dengan pekerjaannya sehingga mencapai hasil memuaskan. Kepuasan kerja bukan hanya diperlukan untuk karyawan saja, namun kepuasan kerja ini akan memiliki dampak atau pengaruh terhadap kinerja mereka yang pada akhirnya menguntungkan perusahaan. Terkait dengan kepuasan dan pengaruhnya terhadap kinerja, (Devi, 2009) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, dijelaskan pula bahwa semakin mencapai tingkat kepuasan yang tinggi dalam bekerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai.

Kepuasan kerja yang menunjukkan emosional seorang karyawan terhadap kinerja pekerjaannya, pada akhirnya mencapai hasil yang baik, menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan perasaan senang dan emosi positif sebagai hasil persepsi dan hasil karya pekerjaannya, selama pengalaman kerja dimasa

sekarang seseorang karyawan. Kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi masa lalu, tetapi masa yang akan datang dan seterusnya.

Menurut (Mangkunegara, 2005), kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seseorang untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu kinerja SDM ialah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik secara kualitas maupun kuantitas yang akan dicapai individu pada satu periode waktu untuk melaksanakan tugas kerjanya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Seorang pemimpin dapat menilai prestasi kerja (kinerja) karyawannya dengan penilaian yang dikerjakan dengan sistematis dalam mengetahui hasil setiap pekerjaan karyawan. Disamping itu seorang pemimpin juga memberikan pelatihan kerja dengan tepat, akan memberikan tanggapan baik di masa yang akan datang, pada dasarnya dalam memilih kebijakan pada pengembangan karier, promosi jabatan dan imbalan dalam bentuk honor. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2001) yang mengatakan bahwa Motivasi dan Kepuasan Kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini berlaku bagi PT. Air Minum Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah ialah tantangan manajemen dengan serius sebab keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan serta kelangsungan hidup dalam perusahaan tergantung oleh kualitas kinerja SDM yang ada didalamnya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya motivasi dan kepuasan kerja, hal ini penting dimana PT. Air Minum Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah sebagai suatu sistem produksi yang baik tidak dapat dilaksanakan dengan efisien dan efektif jika tidak didukung oleh peraturan perusahaan yang telah ditentukan untuk ditaati bagi semua Karyawan PT. Air Minum Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana keberhasilan di dalam kehidupan organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan. PT. Air Minum



Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah terletak di Jalan A. Yani Barabai, dalam operasionalnya mempekerjakan 65 karyawan dan 1 Direktur sehingga dengan banyaknya karyawan dapat mengimbangi serta memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas secara efisien dan efektif dalam mewujudkan tujuan tersebut, maka kinerja karyawan pada PT. Air Minum Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah menjadi bahan atau topik yang menarik untuk dilakukan kajian.

Berdasarkan latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Minum Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah secara parsial?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Minum Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah secara parsial?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Minum Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah secara simultan?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM dalam mencapai suatu tujuan-tujuan individu ataupun organisasi (Handoko 2004). Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni yang mengatur antara hubungan dan peranan tenaga kerja dengan efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2006), didefinisikan sebagai suatu perencanaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni yang mengatur hubungan dan peranan, tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia ialah penerapan yang tepat serta

efektif pada saat proses akuisisi, pengembangan, pendayagunaan serta pemeliharaan personil yang akan dimiliki organisasi dengan efektif guna mencapai tingkat pendayagunaan SDM yang optimal terhadap organisasi dalam mencapai suatu tujuan-tujuannya.

Motivasi Kerja

Dijelaskan oleh (Helepota, 2005) memberikan pengertian bahwa, "motivasi menjadi suatu partisipasi secara aktif serta komitmen individu dalam memperoleh hasil yang ditetapkan". Hal ini memberikan bukti bahwa motivasi seseorang penting supaya sebuah organisasi bisa berfungsi secara baik dimana tanpa motivasi, pegawai tak bisa memberikan yang terbaik, sehingga kinerja suatu industri jadi sedikit efisien. Efektifitas dapat berjalan ketika manajer memahumi apa yang memberikan motivasi pegawai dalam konteks fungsi mereka melaksanakan tugasnya. Dari seluruh peran yang dilaksanakan oleh seorang manajer, memberikan motivasi pegawai dapat dikatakan yang sangat kompleks. Hal ini sebagian disebabkan oleh fakta kalau apa yang memotivasi pegawai berubah dengan konstan. Sebagai contoh, ketika pendapatan karyawan meningkat, uang menjadi kurang menjadi motivator. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami faktor-faktor (intrinsik dan ekstrinsik) yang dapat menyebabkan perubahan motivasi karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai perasaan atau emosi positif yang menghubungkan pekerja dengan peran mereka. Seorang karyawan mengalami kepuasan kerja melalui stabilitas pekerjaan, pengembangan dan pertumbuhan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja yang nyaman. Stres kerja menyebabkan kelelahan dengan mengurangi kapasitas orang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Sebagai perbandingan, beban kerja yang dapat dikelola memberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan yang ada serta menjadi sukses di bidang aktivitas baru (Maslach dan Leiter, 2016).

Kepuasan kerja (Locke, 1976) menggambarkan kepuasan kerja sebagai emosi positif serta keadaan menggembirakan yang



didorong oleh penilaian pekerjaan maupun pengalaman bekerja seseorang. Demikian pula, (Spector, 1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan keseluruhan individu tentang berbagai aspek pekerjaan mereka. Definisi kepuasan kerja lainnya yang diterima secara umum termasuk perasaan positif atau negatif tentang dimensi pekerjaan yang berbeda seperti gaya pengawasan, sifat pekerjaan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan kerja (Bilgin, Kuzey, Torlak & Uyar, 2015).

Kinerja Karyawan

Para peneliti telah mendefinisikan kinerja karyawan serta menyoroti parameter yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti berikut ini. (Anitha, 2013) menyatakan bahwa kinerja individu atau organisasi sangat bergantung pada semua aktivitas organisasi, kebijakan, praktik, praktik manajemen pengetahuan, dan keterlibatan karyawan. Elemen-elemen ini merupakan penentu penting yang mendorong tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Sementara (Islami, Mulolli dan Mustafa, 2018) mengakui pengelolaan kinerja sebagai proses terencana yang elemen kuncinya adalah kesepakatan, pengukuran, dukungan, umpan balik, dan penguatan positif, yang membentuk hasil dalam hal ekspektasi kinerja. Selain itu, (Bataneh, 2017) menyoroti kinerja karyawan sebagai kombinasi efisiensi dan efektivitas tugas sehari-hari karyawan untuk memenuhi harapan para pemangku kepentingan. (Isaac, Abdullah, Ramayah dan Mutahar, 2017) menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju bahwa penerapan internet dalam pekerjaan mereka membantu mereka dalam meningkatkan proses tugas, perolehan pendidikan dan kualitas komunikasi mereka yang mengarah pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

(Pawirosumarto, Sarjana dan Gunawan, 2017) pasang antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja yang mengandung faktor fisik dan non fisik di sekitar karyawan yang memberikan pengaruh secara positif serta signifikan atas peningkatan kinerja pegawai. Sementara (Smith dan Bititc, 2017) menekankan pada peningkatan sistem pengukuran kinerja dan praktik manajemen kinerja

sebagai faktor lingkungan kerja yang meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan. Selain itu, (Mensah, 2018) mendukung ide-ide mereka ketika mempertimbangkan manajemen bakat sebagai faktor penentu keberhasilan dalam perusahaan yang menjadi nilai manajerial paling inti di lingkungan pasar kita yang sangat dinamis dan tidak pasti di era abad kedua puluh satu

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2006) yang mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut untuk menguatkan angka, dimulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Tipe Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Penelitian ini termasuk tipe penelitian *Ekploratory*, yang bersifat kausalitas. Variabel-variabel yang digunakan adalah Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagaimana diungkapkan dalam hipotesis, dimana nantinya akan diuraikan dengan bentuk indikator sehingga selanjutnya diturunkan dalam bentuk item pertanyaan. Data dikumpulkan melalui dokumentasi, observasi dan penyebaran kuesioner kemudian hasilnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis Regresi Linear Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menciptakan *t statistic* sebanyak 1.017 dengan *probability value* sebanyak 0.313. Hasil pengujian membuktikan *absolute t statistic* ($|t\ statistic| < t\ table$ (1.995) atau *probability value > level of significance* ($\alpha=5\%$). Kondisi ini bermakna ada pengaruh yang tidak signifikan Terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Motivasi (X1) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) sebesar $0,020 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan jika Motivasi Kerja memiliki dampak secara positif serta signifikan atas Kinerja Karyawan (H_1 Diterima). Hal ini memiliki arti jika motivasi kerja dilakukan dengan baik, maka kinerja Karyawan tentu akan mengalami peningkatan

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Kepuasan Kerja (X2) dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P Value) sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan atas Kinerja Karyawan PT. Air Minum Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang artinya sesuai dengan hipotesis 2 (H_2 Diterima). Artinya kepuasan kerja yang baik bakal menaikkan kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F pada penelitian ini didapatkan nilai F hitung sebesar 41,824 dengan angka signifikansi (P value) sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Angka signifikansi (P value) sebesar $0,000 < 0,05$. Atas dasar perbandingan tersebut, maka H_0 ditolak atau berarti variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jadi bisa diambil sebuah kesimpulan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif serta signifikan atas Kinerja Karyawan PT. Air Minum Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah yang artinya sesuai dengan hipotesis 3 (H_3 Diterima). Artinya motivasi dan

kepuasan kerja dapat meningkatkan terhadap kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan mengenai penelitian ini antara lain:

1. Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pada PT Air Minum Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah
2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja pada PT Air Minum Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah
3. Motivasi dan kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja pada PT Air Minum Murakata Lestari (Perseroda) Kabupaten Hulu Sungai Tengah

DAFTAR PUSTAKA

- Borman, W. C., Motowidlo, S. J., Behavior, O. C., & Performance, T. (2014). Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance. *Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance*. <https://doi.org/10.4324/9781315799254>
- Catharina, T., & Victoria, V. (2015). The Impact of Extrinsic and Intrinsic Motivation towards Job Satisfaction in Finance Service Department of PT. XYZ. *IBuss Management*, 3(2), 196–203.
- Fahlevi, M. (2021). Mediating effect of motivation on employees' performance in a private hospital, Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 729(1), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/729/1/012001>
- Fathnur, S. K. (2016). *Metode Penelitian Farmasi dan Eksperimental*. CAPS.
- George, J.M., & Jones, G. (2005). Understanding and managing organizational Behavior. *New Jersey: Upper Saddle River*.
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Square: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program*



- SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris Edisi 2. (U. Diponegoro (ed.)).
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joe F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*.
- Hargadon, J. E. (2018). *The Effects of Servant Leadership and Job Stress on Job Satisfaction Among*.
- Hassan, M., Azmat, U., Sarwar, S., Adil, I. H., & Gillani, S. H. M. (2020). Management Review (Kuwait Chapter) IMPACT OF JOB SATISFACTION , JOB STRESS AND MOTIVATION ON JOB. *Arabian Journal of Business and Management Review (Kuwait Chapter)*, 9(2), 31–42.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human Resource Management*. McGraw Hill.
- Ivancevich, M., Konopaske, J. R., & Matteson. (2007). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Janovac, T., Virijević Jovanović, S., Tadić, J., Tomić, G., & Ćufalić, S. (2021). The influence of employee motivation factors on job satisfaction in mining companies. *Polish Journal of Management Studies*, 23(1), 224–238.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2021.23.1.14>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (ANDI (ed.)).
- Luthans, Fred, & Avolio, B. (n.d.). *Authentic Leadership Development*.
- Mangkunegara. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mishra, S., Singh, S., & Tripathy, P. (2020). Linkage Between Employee Satisfaction and Employee Performance: A Case in Banking Industry. *Global Business Review*.
<https://doi.org/10.1177/0972150920970351>
- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. A. N. P. (2021). The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 1–11.
<https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012085>
- Soedjono. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. STIESIA Surabaya.
- Sudiardhita, K. I. R., Mukhtar, S., Hartono, B., Herlitha, Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance PT. Bank XYZ (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1–14.
- Sugama, I. D. G. Y. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(1), 11–26.
<https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.205.11-26>
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Tezcan Uysal, H. (2019). The mediation role of toxic leadership in the effect of job stress on job satisfaction. *International Journal of Business*, 24(1), 55–73.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Wold, H. (2013). Partial Least Square. In G. A. Marcoulides. *Modern Methods For Business Research*, 295

