

**ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN AIR MINUM
DALAM KEMASAN AIR ALAMI ASLI (A3 FRESH) BONDOWOSO**

Muhammad Feri Fadli, Trias Setyowati, Pawestri Winahyu

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

Email : ferifadli@gmail.com

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kebutuhan manusia terhadap air, banyak perusahaan yang melihat kebutuhan tersebut sebagai peluang untuk menciptakan sebuah bisnis Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Pada saat ini industri AMDK menjadi salah satu industry yang berkembang dengan sangat pesat di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hipotesis dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara parsial. Objek penelitian ini adalah pelanggan PT. A3 Fresh Bondowoso dengan jumlah 70 responden menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis path dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja pada hipotesis pertama memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis pertama diterima, artinya motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja pada hipotesis kedua memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis kedua diterima, artinya motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada hipotesis ketiga memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis ketiga diterima, artinya kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R Square* pada model 1 sebesar 0.673 menunjukkan bahwa 67,3% kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya 32.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan. Nilai *Adjusted R Square* pada model 2 sebesar 0.840 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 84%, sedangkan sisanya 16% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti variabel disiplin kerja, kompensasi dan variabel lainnya.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Human resource management is a process of dealing with various problems in the scope of employees, laborers, managers and other workers to be able to support the activities of the organization or company in order to achieve predetermined goals. Human needs for water, many companies see these needs as opportunities to create a Bottled Drinking Water (AMDK) business. At present the drinking water industry is one of the industries that is growing very rapidly in Indonesia. This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance through job satisfaction. The hypothesis in this study work motivation affects job satisfaction and employee performance partially. The object of this research is the customers of PT. A3 Fresh Bondowoso with 70 respondents using purposive sampling technique. The data collecting techniques using observation, interviews and questionnaires. The analysis used includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), path analysis and hypothesis test (t test, coefficient of determination). The results showed that work motivation partially had a significant effect on job satisfaction and employee performance. Work motivation in the first hypothesis has a significance value of 0,000 less than 0.05, so the first hypothesis is accepted, meaning that work motivation is proven to have a significant effect on job satisfaction. Work motivation in the second hypothesis has a significance value of 0,000 less than 0.05, so the second hypothesis is accepted, meaning that work motivation has a significant effect on employee performance. Job satisfaction in the third hypothesis has a significance value of 0,000 less than 0.05, so the third hypothesis is accepted, meaning that job satisfaction is proven to have a significant effect on employee performance. Adjusted R Square value in model 1 of 0.673 indicates that 67.3% of job satisfaction is influenced by work motivation, while the remaining 32.7% is influenced by other variables outside the model or equation. Adjusted R Square value in model 2 of 0.840 shows that work motivation and job satisfaction can affect employee performance by 84%, while the remaining 16% is influenced by other variables outside the model or equation, such as work discipline variables, compensation and other variables.

Keywords: *work motivation, job satisfaction, employee performance*

JEMBER

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Manajer juga memiliki peran penting sebagai penggerak perubahan praktek manajemen dan organisasi untuk menyusun program pelatihan dan pengembangan sistem penilaian karyawan (Darsono, 2002).

Kebutuhan manusia terhadap air, banyak perusahaan yang melihat kebutuhan tersebut sebagai peluang untuk menciptakan sebuah bisnis Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Pada saat ini industri AMDK menjadi salah satu industry yang berkembang dengan sangat pesat di Indonesia. Ada banyak perusahaan yang terjun dalam industry AMDK, hingga saat ini ada kurang lebih 500 perusahaan AMDK yang beroperasi di Indonesia dimana 21 perusahaan diantaranya tercatat sebagai anggota di Asosiasi Perusahaan Air Minum dalam Kemasan Indonesia (ASPADIN) sedangkan sisanya tidak ikut bergabung didalam asosiasi tersebut (Krisnawati, 2016).

Industri AMDK (Air Minum Dalam Kemasan) menjadi salah satu industri yang berkembang sangat pesat di Indonesia. Kurang lebih 500 perusahaan AMDK telah beroperasi di Indonesia. Hanya ada 10 perusahaan yang menguasai 60 persen pangsa pasar AMDK merk lokal nasional, seperti Aqua, Club, Ades, Cleo, dan lainnya. Sedangkan sisa 40 persen diperebutkan oleh merk lokal daerah AMDK (Krisnawati, 2016). Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air adalah Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso. Berikut nama-nama merk air mineral lokal nasional dan lokal daerah :

Tabel 1: Daftar Produk Air Mineral Dalam Kemasan Indonesia Tahun 2019

1.	Aqua
2.	Club
3.	Ades
4.	Cleo
5.	Le Mineral
6.	Vit
7.	Pure Life
8.	Cheers
9.	Pristine
10.	Prima
11.	Air Alami Asli (A3), Bondowoso
12.	Al-Qodiri, Jember
13.	Ampo, Jember
14.	Santri, Surabaya

Sumber : <https://my-best.id/21233/>

Upaya yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan kualitas pegawainya, karena pegawai mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan cerminan dari kualitas karyawan, karena kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan. Taroreh dkk, (2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi. Instansi perlu mengetahui kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki produktivitas dan pengembangan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan bisa dilalui dengan meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi individu dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal. Seorang pekerja yang masuk dan bergabung dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi di tempat bekerja. Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dengan kenyataan yang ditemui dan didapatkannya dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Koesmono (2005) mengatakan kepuasan kerja akan terpenuhi jika ada variabel yang mendukung. Variabel tersebut adalah motivasi. Perusahaan juga perlu memperhatikan suasana kerja yang nyaman agar bisa mempengaruhi kepuasan karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak untuk menciptakan keinginan kerja karyawan untuk bekerja sama, bekerja efektif dan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan. Motivasi dilakukan untuk mendukung perilaku karyawan agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal dan dapat menuntun karyawan bertindak secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Faslah & Savitri, 2013). Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi mengandung pemahaman bahwa segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong orang untuk memenuhi suatu kebutuhan. Motivasi kerja merupakan dorongan agar karyawan memiliki semangat dalam bekerja. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan karyawan. Bila karyawan memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang diperoleh juga akan baik.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso selaku perusahaan yang memproduksi air minum menunjukkan bahwa pada tahun 2018 target pencapaian penjualan tidak tercapai secara maksimal. Bagi pelaku bisnis meningkatkan penjualan dan mencapai tujuan perusahaan merupakan hal penting. Hal dikarenakan dengan tercapai tujuan, maka perusahaan akan mudah berkembang. Salah satu upaya untuk memaksimalkan tujuan tersebut adalah dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Karyawan sebagai ujung tombak perusahaan, sebagai pelaksana dari setiap kebijakan perusahaan dituntut untuk dapat

bekerja secara maksimal. Untuk dapat bekerja secara maksimal diperlukan motivasi, kompensasi dan kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan pada hasil studi awal yang dilakukan dengan melakukan wawancara dengan Bapak M. Amar Lutfi selaku bagian produksi Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso diperoleh hasil bahwa tujuan perusahaan tidak tercapai secara maksimal. Hal ini disebabkan karena banyak faktor. Faktor yang dimaksudkan tersebut adalah kurangnya motivasi karyawan sehingga juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso mengindikasikan kurangnya motivasi dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan ketidakmampuan karyawan dalam memaksimalkan jam kerja, Waktu kerja tidak sepenuhnya digunakan dalam bekerja, merasa gajinya tidak sesuai dengan tugas yang diberikan. Beberapa karyawan mengeluhkan masalah minimnya kompensasi yang diberikan perusahaan. Sejauh ini karyawan hanya menerima kompensasi berupa gaji rutin setiap bulan itu pun kerap terlambat pembayarannya, sementara kompensasi seperti bonus jarang perusahaan memberikan, uang lembur sangat minim, insentif yang diberikan hanya pada saat hari-hari besar. Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja tercermin dari keterlambatan masuk kerja, target produksi tidak tercapai secara maksimal. Kepuasan karyawan sangat penting diperhatikan karena berdampak pada kinerjanya. Kinerja karyawan didukung dengan motivasi, dan kepuasan dalam bekerja. Terpenuhi aspek-aspek tersebut akan semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fenomena tersebut jika tidak disikapi dengan bijak maka akan berakibat kurang baik terhadap tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan. Oleh karena itu perhatian perusahaan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi dalam bekerja seharusnya menjadi prioritas agar dalam bekerja pegawai bisa maksimal. Berikut ini adalah data target dan realisasi penjualan PT. A3 Fresh Bondowoso Tahun 2014-2018 dapat dilihat pada tabel 1.2:

Tabel 2: Penjualan PT. A3 Fresh Bondowoso Tahun 2014-2018

No	Tahun	Target		Realisasi	
		Botol	Cup	Botol	Cup
1	2014	60.000	75.000	58.154	74.836
2	2015	70.000	85.000	68.604	83.206
3	2016	80.000	85.000	88.004	85.136
4	2017	90.000	95.000	91.101	93.726
5	2018	100.000	100.000	98.987	104.371

Sumber : PT. A3 Fresh Bondowoso Tahun 2019

Untuk menetapkan tingkat kinerja karyawan, dibutuhkan penilaian kinerja. Bapak M. Amar Lutfi selaku bagian produksi Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso memberikan setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standart tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Quality) merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna. Standar kualitas dapat

diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau persentase kesalahan yang diperbolehkan per unit hasil kerja.

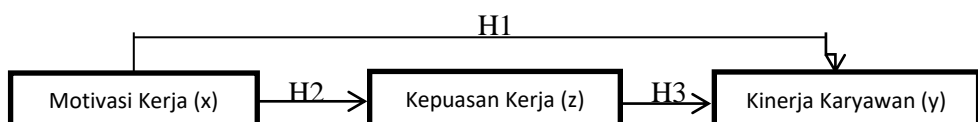
2. Kuantitas (Quantity) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
3. Ketepatan waktu (Timeless) merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain. Kriteria ini menjawab pertanyaan, seperti kapan, berapa cepat atau dalam periode apa.
4. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
5. Hubungan antar perseorangan (Interpersonal impact) merupakan tingkatan dimana seorang karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso?

2. Metode Penelitian

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari beberapa tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tugas-tugas tersebut dapat diselesaikan jika karyawan merasa nyaman atau puas dalam bekerja. Berikutnya diperlukan motivasi dalam bekerja karena dengan adanya motivasi karyawan akan selalu terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Mengacu pada teori dan hasil penelitian sebelumnya maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

- X** : variabel bebas (eksogen) motivasi kerja
Z : variabel *intervening* kepuasan kerja
Y : variabel terikat (endogen) kinerja karyawan

Ada tiga hipotesis pada penelitian ini:

H1 : motivasi berpengaruh positif dan signifikan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso

H2 : motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso

H3 : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso sebanyak 70 orang. Teknik pengambilan sampel (sampling) pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan Air Minum Dalam Kemasan Air Alami Asli (A3) Fresh Bondowoso yaitu sebanyak 70 orang.

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y serta dampaknya terhadap Z . Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dimana variabel – variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui satu lebih perantara (Sarwono, 2006). Manfaat *Path Analysis* adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel – variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan. Mengingat variabel – variabel tersebut bersifat kualitatif dan menggunakan skala ordinal, maka agar dapat diolah menggunakan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan regresi linier berganda, terlebih dulu harus diubah dari skala ordinal menjadi skala interval menggunakan nilai Z (Z_{score}). Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan *software SPSS 16, 0 for windows*. Signifikan model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur. Perhitungan jalur menjelaskan tentang variabel Motivasi kerja (X) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel *intervening* melalui Kepuasan kerja (Z). Sebelum menghitung jalur, maka sebelumnya masing – masing jalur harus diuji signifikannya. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan. Kemudian dari hasil jalur yang baru tersebut kembali dihitung masing – masing koefisien jalurnya (*path coefficient*). Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh totalnya.

4. Hasil Dan Pembahasan

Ghozali (2013:249) menyatakan bahwa untuk menguji pengaruh variabel *intervening* digunakan metode analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model *causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 3 Koefisien Jalur Model 1

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	4.909
2	Motivasi Kerja	1.185

Sumber: Lampiran 5

Persamaan model 1 yang terbentuk berdasarkan nilai koefisien adalah sebagai berikut.

$$Z = 4.909 + 1.185 X_1 \quad (\text{Model 1})$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan diatas:

- Koefisien motivasi kerja sebesar 1.185 menunjukkan apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka nilai variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 1.185 satuan. Nilai koefisien tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kepuasan kerja, yang berarti semakin baik motivasi kerja maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.

Tabel 4. Koefisien Jalur Model 2

No	Variabel	Koefisien
1	Konstanta	0.348
2	Motivasi Kerja	0.402
3	Kepuasan Kerja	0.422

Sumber: Lampiran 5

Persamaan model 2 yang terbentuk berdasarkan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.0348 + 0.402 X_1 + 0.422 Z \quad (\text{Model 2})$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan diatas:

- Koefisien motivasi kerja sebesar 0.402 menunjukkan apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan maka nilai variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.422 satuan, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel kepuasan kerja adalah konstan. Nilai koefisien tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
- Variabel kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.422, menunjukkan apabila nilai variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan maka nilai variabel kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.422 satuan, begitu pula sebaliknya, dengan asumsi nilai variabel motivasi kerja adalah konstan. Nilai koefisien bertanda positif, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan, yang berarti jika

kepuasan kerja semakin terjangkau maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hipotesis dalam penelitian menggunakan uji t atau parsial, yang diuji dengan melihat nilai signifikansi (*p-value*), jika nilai signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Sig.	α	Keterangan
H1 X1 \rightarrow Z	0.000	< 0.05	H1 diterima
H2 X1 \rightarrow Y	0.000	< 0.05	H2 diterima
H3 Z \rightarrow Y	0.000	< 0.05	H3 diterima

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.13 diketahui perbandingan antara nilai signifikansi dengan nilai alpha, maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

- Variabel motivasi kerja pada hipotesis pertama memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis pertama diterima, artinya motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Variabel motivasi kerja pada hipotesis kedua memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis kedua diterima, artinya motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel kepuasan kerja pada hipotesis ketiga memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis ketiga diterima, artinya kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diketahui seluruh variabel independen pada model 1 dan 2 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengaruh yang diberikan variabel independen tersebut bersifat positif, artinya jika variabel independen semakin baik maka kepuasan dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian sebelumnya.

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Motivasi merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan. Sari dkk, (2012) mengatakan motivasi merupakan faktor paling menentukan bagi pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan. Meskipun seorang pegawai memiliki kemampuan yang maksimal dalam bekerja dan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi yang mendorong semangat pegawai, maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil analisis data menunjukkan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja pada PT. A3 Fresh Bondowoso. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2015), Komara & Nelliawati (2014), Adinata (2015), Nurcahyani & Adnyani (2016), Wardhani, Susilo & Iqbal

(2015), Indrawati (2013), Engko (2008), Nur (2013), Purwanto (2013) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan daya pendorong dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan. Sari dkk, (2012) mengatakan motivasi merupakan faktor paling menentukan bagi pegawai dalam bekerja di sebuah perusahaan. Meskipun seorang pegawai memiliki kemampuan yang maksimal dalam bekerja dan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi yang mendorong semangat pegawai, maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009) dalam (Taroreh, 2016). Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik manakala karyawan tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya, nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian (*achievement*) suatu pelaksanaan tugas. Soeprihantono (1988) dalam Koesmono (2005); mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/ sasaran /kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hasil kerja karyawan di suatu perusahaan atau organisasi menjadi tanggung jawab masing-masing dari berbagai kemungkinan yang akan terjadi, seperti target pasar, dll, sehingga untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Hasil analisis data menunjukkan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menunjukkan semakin baik motivasi kerja pada PT. A3 Fresh Bondowoso. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2015), Komara & Nelliawati (2014), Adinata (2015), Nurcahyani & Adnyani (2016), Wardhani, Susilo & Iqbal (2015), Indrawati (2013), Engko (2008), Nur (2013), Purwanto (2013) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan terhadap para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kusuma, (2012) mengatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang merupakan satu penilaian atas pekerjaan atau pengalaman seseorang. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyayangi pekerjaan, atau sesuatu yang membuat mereka bahagia dengan pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Adanya kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan

akurat. Sehingga juga berdampak positif terhadap organisasi suatu perusahaan yang ditempatinya.

Kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Kinerja juga merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009) dalam (Taroreh, 2016). Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik manakala karyawan tersebut memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya, nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian (*achievement*) suatu pelaksanaan tugas.

Hasil analisis data menunjukkan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menunjukkan semakin baik kepuasan kerja pada PT. A3 Fresh Bondowoso. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2015), Komara & Nelliawati (2014), Adinata (2015), Nurcahyani & Adnyani (2016), Wardhani, Susilo & Iqbal (2015), Indrawati (2013), Engko (2008), Nur (2013), Purwanto (2013) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Pada pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT. A3 Fresh Bondowoso

- a. Hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga motivasi kerja karyawannya guna memberikan kepuasan dalam bekerja sehingga membuat kinerja karyawan semakin meningkat.
- b. Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT. A3 Fresh Bondowoso terkait hasil penelitian meliputi:
 - i. Memberikan kenaikan jabatan pada karyawan yang berprestasi
 - ii. Memberikan bonus pada karyawan yang rajin
 - iii. Memberikan pelatihan pada karyawan agar kinerja karyawan semakin baik.

2. Bagi penelitian sejenis

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada PT. A3 Fresh Bondowoso pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti kompensasi dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvina Puspha Fiki Fatmawati, Wahyu Hidayat & Reni Shinta Dewi , 2013. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Karyawan PT. Pelindo III Semarang. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013*, Hal. 1-10 <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php>. Universitas Diponegoro,
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arishanti, Klara Innata dan Ritandiyono. 2005. *Persepsi Karyawan Terhadap Keadilan dalam Pemberian Upah dengan Kepuasan Kerja. Seminar Nasional PESAT 2005*. Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma
- Dharmala Hadi Saputra, Diana Sulianti, M. Syaharudin, 2014 *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014*. Universitas Jember (UNEJ)
- Dessler, Gary, 2007, *Manajemen Personalial, Edisi Ketiga*, Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imahm. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, Jerald dan Robert Baron. 2003. *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight edition, Prentice Hall.
- Gujarati. 2005. *SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: Gramedia PustakaUtama.

- Gustiyah, Raikan. 2009. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyeluluh Perindustrian pada Kantor Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan. Tesis*
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. 1975. *Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Hakim, Lukman. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta. Jurnal Ekonomi dan Industri No. 1 Tahun Ke-XVII.*
- Handoko, T. Hani. 1996. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia.*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua,* Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo, Suad Husnan 2002, *Manajemen Personalia*, BPFE. UGM, Yogyakarta.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior.* Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi.* Edisi 10. Yogyakarta : Andi.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. BPFE
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Moeljono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Moh. Susetyo Nugroho, Sudarsih, Moch. Syaharudin, 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bojana Tour Blitar*. Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014. Universitas Jember
- Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani , 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016: 500 - 532 ISSN: 2302-8912. Universitas Udayana (Unud), Bali,Indonesia
- Nurul Hidayah , 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Uny)*. *Jurnal Profita Edisi 4 Tahun 2016*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga
- Ridwan. 2006. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung : Alfabeta
- Rivai, H. V., dan Sagala, E. J., (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid. 1*, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka. Setia.
- Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. :Graha Ilmu.

- Sastrohadiwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju,.
- Siagian, Sondang.2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*,. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Siagian, Sondang,2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi. Aksara
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. STIE YKPN.
- Sofyandi. Cetakan kedua, 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*,. Yogyakarta: Graha ilmu
- Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Teguh Retnoningsih Bambang Swasto Sunuharjo Ika Ruhana, 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 35 No. 2 Juni 2016 administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id Universitas Brawijaya Malang
- Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada