

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Bekerja  
Terhadap Kinerja Pekerja PT. Patra Trading di Jakarta Timur**

**Agung Rido Harmoko**

Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I  
Agungridoharmoko@gmail.com

**Abstrak**

Dalam rangka pencapaian kinerja perusahaan, tantangan saat ini adalah kondisi situasi bisnis yang sangat kompetitif. Hal ini menyebabkan adanya tren sistem dimulai dari sisi proses bisnis maupun sumber daya manusia. Agar mampu menghadapi tantangan global, diperlukan sumber daya yang memiliki kedisiplinan, tanggungjawab serta komitmen. Adapun yang melatar belakangi permasalahan ini yaitu kurangnya kedisiplinan, tanggung jawab serta komitmen penyelesaian pekerjaan, yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja. Apabila pekerja tidak mendapatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja maka berakibat pada perilaku bekerja. Tujuan penelitian ini adalah melihat apakah ada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja PT. Patra Trading. Adapun Subjek penelitian Adapun populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh pekerja PT. Patra Trading di Jakarta Timur. Penarikan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh, yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. maka jumlah sampel dalam penelitian ini juga berjumlah 75 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda diperoleh hasilnya menunjukkan nilai koefisien  $r = 0,799$  dengan  $F = 73,970$   $p = 0,000$  ( $< 0,05$ ) untuk kepuasan kerja dan  $P = 0,001$  untuk motivasi kerja, dapat ditarik hasil akhirnya adalah adanya hubungan yang signifikan dengan arah positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja. Lebih lanjut,  $R$  Square 0,681 dapat diartikan kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh 68,1% terhadap kinerja pekerja, selain itu sebesar 31,9% dipengaruhi faktor lainnya, dapat disimpulkan adanya pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja PT. Patra Trading.

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia memiliki peran strategis menjalankan fungsinya sebagai pengelolaan, pengaturan, pengembangan serta pemanfaatan pekerja untuk dapat menjalankan fungsi produktif yang berkesinambungan agar tujuan perusahaan tercapai. Dalam menjalankan fungsinya peran Sumber Daya manusia sebagai elemen terpenting dari perusahaan sebagai katalisator, fasilitator dan administrator, sebagai penggerak utama dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi. Oleh

karenanya, pengelolaan SDM membutuhkan langkah sistematis, terencana, dan terpola agar tujuan yang diinginkan organisasi baik di masa sekarang maupun di masa depan dapat tercapai secara optimal.

Pelaksanaan kedisiplinan di PT. Patra Trading belum sepenuhnya berjalan optimal, hal ini tercermin pada penerimaan tanggung jawab serta komitmen penyelesaian pekerjaan, selain daripada itu jenjang kepangkatan yang tidak panjang membuat kesempatan promosi kurang luas dan hubungan kerja serta motivasi kerja yang belum optimal. Daripada itu, sistem penilaian kinerja pada umumnya belum menyeluruh dilaksanakan dengan efektif seperti hasil penilaian yang belum sesuai dengan harapan, keterampilan pekerja serta pekerjaan yang bersifat rutin operasional sehingga manajer kantor pusat harus benar-benar mampu dalam mengidentifikasi hal-hal tersebut yang kemudian dilanjutkan dengan tindakan penanganan yang efektif pula.

Handoko, 1992 (dalam Sutrisno, 2009) menyebutkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Oleh karena itu tinggi rendahnya tingkat kinerja pekerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja adalah motivasi dan kepuasan kerja. Yuniadi Mayowan dan Achmad Fadhil (2018) motivasi kerja dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian motivasi dan kepuasan kerja pekerja mendapat perhatian khusus dari perusahaan

Merujuk pada berbagai pemaparan di atas, maka peneliti berasumsi bahwa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi bekerja terhadap kinerja pekerja PT Patra Trading di Jakarta Timur. Adapun permasalahan penelitian yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Pekerja**

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pekerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai 2004), kemudian Sulistiyani (2003) bahwa kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya berupa kedisiplinan, kemandirian efektifitas yang terukur.

Menurut Wibowo (2008) kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tingkat keberhasilan pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, Tika (2006) kinerja adalah hasil kerja atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam organisasi yang dipengaruhi beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Lebih lanjut Simanjuntak (2005) kinerja yaitu tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dessler (2009) Kinerja adalah prestasi aktual pekerja dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pekerja. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pekerja sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pekerja terhadap pekerja lainnya.

Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2001) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja, meliputi:

1. Kemampuan individu ;
2. Motivasi ;
3. Dukungan yang diterima ;
4. Keberadaan pekerjaan yang dilakukan ;
5. Hubungan individu dengan organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2001) bahwa kepuasan kerja adalah sikap suatu umum terhadap suatu pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Lebih lanjut Robbins (2001) kepuasan kerja dilatar belakangi beberapa beberapa aspek yaitu **a.** Kerja yang secara mental menantang pegawai yang cenderung menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja. **b.** Gagasan yang pantas pegawai menginginkan sistem upah/gaji dan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan

pengharapan mereka. **c.** Kondisi kerja yang mendukung pegawai peduli lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. **d.** Rekan sekerja dan atasan yang mendukung adanya interaksi sosial antara sesama pegawai yang saling mendukung menghatar meningkatkan kepuasan kerja. **e.** Jangan lupakan kesesuaian antara kepribadian pekerjaan

### **Faktor – Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut Smith, Kendall & Hulin (dalam Luthans, 2006) ada beberapa faktor kepuasan kerja gambaran dari ciri untuk mengungkapkan mengenai pekerjaan, dimana orang dapat meresponnya. beberapa faktor tersebut sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*), setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya
3. Teman Sekerja (*Worker*): merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jeni pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk mempengaruhi peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

### **Motivasi**

Menurut Rivai (2004) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya. Motivasi

mendorong perilaku melalui dorongan emosi, dalam hal ini perusahaan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya dalam bekerja sesuai dengan keinginan organisasi. Menurut Robbins (2001) motivasi kerja adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh adanya kemampuan untuk berusaha sedemikian rupa dalam memenuhi kebutuhan individu, oleh karenanya motivasi kerja merupakan alasan yang mendorong pekerja untuk bekerja.

### **Dimensi yang Mempengaruhi Motivasi kerja**

Menurut McClelland dalam Sutrisno (2009), terdapat tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu: *Need of achievement, Need of affiliation, dan Need of power*, berikut uraian singkat dari ketiga aspek tersebut:

1. *Need for Power* adalah keinginan untuk mengendalikan orang lain selain itu bahwa pada *need for power* adalah keinginan seseorang untuk memimpin orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan sebagai keinginan untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain, bertanggung jawab untuk orang lain, dan memiliki kewenangan.
2. *Need for Achievement* adalah kesuksesan yang diraih melalui kompetisi yang mana pada kompetisi itu ada seseorang yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dan dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik diatas.
3. *Need for Affiliation* adalah membangun, memelihara, atau menjalin hubungan yang baik dengan orang lain.

Kebutuhan tersebut di atas lingkup lingkungan bekerja, kebutuhan tersebut akan selalu muncul pada perilaku pekerja, hanya saja kekuatannya memiliki kadar perbedaan satu sama lain.

### **Ciri-ciri Motivasi Kerja**

Menurut Anoraga (2014) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja, lebih dari itu terdapat empat ciri motif yakni sebagai berikut:

1. Motif adalah Majemuk;
2. Motif dapat berubah-ubah;
3. Motif dapat berbeda-beda bagi individu;

4. Beberapa motif tidak disadari oleh individu.

### **Hipotesis**

- H<sub>1</sub> = Terdapat pengaruh kepuasan kerja pada kinerja pekerja.  
H<sub>2</sub> = Terdapat pengaruh motivasi kerja pada kinerja pekerja.  
H<sub>3</sub> = Terdapat pengaruh gabungan terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada kinerja pekerja.

### **METODE PENELITIAN**

Adapun langkah yang dimiliki dan dilakukan dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut bertujuan memberikan pemahaman yang komprehensif tentang penelitian seperti variable penelitian, ruanglingkup definisi variable penelitian, subyek penelitian, metode pengumpulan data, alat ukurnya serta pembuktian pengukuran.

Adapun pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005).

#### **Variabel Penelitian**

Penelitian ini menggunakan dua variable yaitu variable bebas dan variable terikat. Adapun Variabel terikat penelitian ini yaitu Kinerja Pekerja yang dipengaruhi atau dikatakan menjadi akibat karena adanya variable bebas yaitu Kepuasan pekerja dan motivasi kerja.

Penarikan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh, yaitu penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dalam hal ini jumlah sampel dalam penelitian ini juga berjumlah 75 orang.

#### **Ruang lingkup Definisi Variabel Penelitian**

- Kinerja pekerja adalah perilaku pekerja dapat dilihat sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai tugas dan tanggungjawabnya di dalam perusahaan, melalui adanya niat, usaha kemampuan, kesempatan.

- Kepuasan Pekerja adalah gabungan dari hasil pikiran, perasaan pekerja yang diwujudkan dalam bentuk penilaian yang bersifat subyektif terhadap pekerjaannya, aspek kepuasan kerja dapat dirasakan melalui interaksi di lingkungan kerja, kepuasan jenis pekerjaan, serta prestasi kerja melalui ciri intrinsik pekerjaan, upah, supervisi, rekan kerja serta kondisi kerja, yang dapat di ukur melalui skala Kepuasan kerja.
- Motivasi Pekerja merupakan usaha yang dikeluarkan pekerja dalam bekerja, hal ini menjadi penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Melalui alat ukur skala motivasi yang meliputi beberapa faktor yaitu *need of power*, *need of achievement* dan *need for affiliation*.

Metode penelitian pengumpulan data menggunakan metode skala alat ukur psikologi yang diberikan secara tertulis dalam bentuk pernyataan dan pertanyaan, dalam hal ini pernyataan yang di susun dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable* dengan skala likert dengan lima kategori jawaban yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS) dan sangat tidak sesuai (STS).

**Tabel 1. Skala Motivasi Kerja**

No	Faktor pengukuran	Indikator Pengukuran
1	Motivasi untuk mendapat kekuasaan/otoritas ( <i>Need for Power/n-pow</i> )	Memimpin orang lain
2	Motivasi untuk mencapai prestasi ( <i>Need for Achievement/n-ach</i> )	Melakukan yang terbaik di atas rata-rata pada umumnya
3	Motivasi untuk bisa berafiliasi ( <i>Need for Affiliation/n-affil</i> )	Menjalin relasi/hubungan dengan orang lain

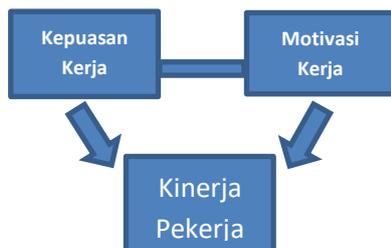
**Tabel 2. Skala Kepuasan Kerja**

No	Faktor pengukuran	Indikator Pengukuran
1	Pekerjaan itu sendiri ( <i>Work it self</i> )	a. Sesuai dengan bidang masing-masing b. Sesuai dengan keahlian
2	Atasan ( <i>Supervision</i> )	a. Menghargai pekerjaan bawahan
3	Teman Sekerja ( <i>Workers</i> )	a. Keharmonisan dengan pekerja lain
4	Promosi ( <i>Promotion</i> )	a. Memperoleh peningkatan karir
5	Gaji/Upah ( <i>Pay</i> )	a. Pemenuhan kebutuhan hidup b. Pendapatan yang layak

### Skala Kinerja Pekerja

Kinerja pekerja diukur dengan menggunakan data sekunder, menurut Uma Sekaran (2011) data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs Web, internet dan seterusnya, dalam hal ini adalah data kinerja pekerja di PT Patra Trading berupa penilaian kinerja pekerja.

### Model Konsep



Adapun metode analisis data penelitian ini menggunakan uji statistik melalui analisis regresi sederhana dan regresi berganda.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Subyek penelitian ini adalah seluruh pekerja PT Patra Trading sejumlah 75 pekerja dengan status pekerja tetap dan pekerja kontrak. Uji normalitasnya dengan menggunakan Shapiro-wilk, dengan pertimbangan sampel penelitian kurang dari 100 orang. Adapun dari hasil analisis data untuk skala kepuasan kerja diperoleh  $p > 0,05$  yang berarti data tersebut berdistribusi normal, sedangkan untuk skala motivasi kerja diperoleh  $p > 0,05$  yang berarti data tersebut berdistribusi normal. Selanjutnya, dilakukan uji data multikolinearitas pada variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja kepada 75 pekerja.

Pada uji situasi apakah ada korelasi kuat antara variabel (Multikolinearitas), diajukan hipotesis sebagai berikut :

1.  $H_0$  : Tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas.
2.  $H_a$  : Terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai  $VIF \geq 10$  maka,  $H_0$  ditolak, yang artinya terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas

2. Jika nilai VIF  $< 10$  maka,  $H_0$  diterima, yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas
3. Jika nilai VIF  $\geq 0,10$  maka,  $H_0$  diterima, yang artinya terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas
4. Jika nilai VIF  $< 0,10$  maka,  $H_0$  ditolak, yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas

Adapun hasil uji multikorelinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 3,220 pada variabel kepuasan kerja, nilai VIF 3,220 pada motivasi kerja dinyatakan lebih kecil dari 10, sedangkan nilai tolerance sebesar 0,491 pada variabel kepuasan kerja, tolerance sebesar 0,491 pada variabel motivasi kerja dinyatakan lebih besar dari 0,10 disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas.

Pertama, dilakukan analisis regresi sederhana untuk menguji seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja PT Patra Trading di Jakarta Timur. Adapun hasil dari koefisien regresi sebesar 0,915 artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja sebesar 0,915, yang artinya jika nilai kepuasan kerja naik 1 poin maka akan diikuti meningkatnya kinerja pekerja sebesar 0,915 begitu pula sebaliknya. Koefisien regresi bernilai positif, sehingga arah pengaruh variabel kepuasan kerja ke kinerja pekerja adalah positif. Berdasarkan hasil kesimpulan analisis data koefisien  $r = 0,793$  dengan  $F = 147,871$  dan  $p = 0,000$  ( $< 0,05$ ), kesimpulannya adanya pengaruh yang significant dengan arah positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja, semakin tinggi skor kepuasan kerja maka akan diikuti oleh semakin tinggi skor kinerja pekerja. Dengan koefisien determinasi R Square = 0,519 kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 51,9 % terhadap kinerja pekerja yang selebihnya dipengaruhi faktor lainnya.

Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja PT Patra Trading

$H_a$  : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pekerja PT Patra Trading

Setelah itu diperoleh nilai  $t = 11,255$  dengan nilai signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ) yang artinya  $H_0$  berbunyi tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja

ditolak. Sedangkan  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja diterima.

Kedua, menguji seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pekerja PT Patra Trading. Maka dilakukan analisis regresi sederhana dengan hasil Koefisiens regresi 1,538 artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pekerja sebesar 1,538 maka jika motivasi kinerja naik 1 poin maka akan diikuti meningkatnya terhadap kinerja pekerja sebesar 1,538 begitu pula sebaliknya, dengan arah pengaruh yang positif variabel motivasi kerja ke kinerja pekerja adalah positif. Dengan kesimpulan analisis data tersebut nilai koefisien korelasi  $r = 0,611$  dengan  $F = 73,025$  dan  $p = 0,000 (<0, 05)$  terdapat pengaruh yang significant dengan arah positif antara motivasi kerja dengan kinerja pekerja artinya semakin tinggi skor motivasi kerja maka akan diikuti skor skor kinerja pekerja. Nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0,583$  motivasi kerja memiliki pengaruh 58,3 % terhadap kenaikan kinerja pekerja yang selebihnya di pengaruhi faktor lainnya.

Hipotesis :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pekerja PT Patra Trading.

$H_a$  : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pekerja PT Patra Trading.

Diperoleh hasil nilai  $t: 1,152$  dengan nilai signifikansi  $0,000 (<0,05)$ , tidak pengaruh pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pekerja ditolak. Sedangkan  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pekerja diterima.

Ketiga, menguji melalui analisis regresi berganda melihat seberapa besar pengaruhnya kepuasan kerja dan motivasi kerja pada pekerja PT Patra Trading. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,787 artinya jika variabel motivasi kerja dianggap hasilnya tetap (0) maka setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan memberikan pengaruh peningkatan kinerja pekerja sebesar 0,787. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,488 artinya jika kepuasan kerja dianggap tetap, maka setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan maka akan memberikan pengaruh peningkatan kinerja pekerja sebesar 0,488. Dari hasil tersebut diketahui kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,787 terhadap peningkatan kinerja pegawai, diikuti motivasi kerja 0,488. Disimpulkan jika ingin meningkatkan kinerja pegawai maka perusahaan melakukan peningkatan kepuasan kerja dan motivasi kerja kepada setiap pekerja.

Hasil analisis data penelitian diperoleh nilai korelasi  $r = 0,799$  dengan nilai  $F = 73,970$   $p = 0,000$  ( $<0,05$ ) untuk kepuasan kerja dan  $p = 0,001$  untuk motivasi kerja. Disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan dan memiliki arah positif antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja. Semakin tinggi nilai kepuasan kerja dan motivasi kerja akan diikuti nilai kinerja pekerja. Dengan determinasi Square  $0,681$  diterjemahkan kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh  $68,1\%$  terhadap kinerja, yang selebihnya dipengaruhi faktor lainnya.

Hipotesis

$H_0$  : Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama dan signifikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pekerja .

$H_a$  : Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersama dan signifikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja.

$Sig > \alpha / F_{hitung} > F_{table}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

$Sig < \alpha / F_{hitung} < F_{table}$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  diterima

Hasilnya :

$Sig$  : 0.000

$\alpha$  : 0.05

Maka,  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung} 73,970 > F_{table}$   $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima

Terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pekerja.

Keempat, melakukan analisis kategorisasi, diperoleh hasil skor skala kinerja pekerja tergolong sedang dengan mean  $83,491$  skor kepuasan kerja tergolong kategori sedang dengan mean  $94,823$  dan skor motivasi kerja tergolong sedang dengan mean  $44,978$ .

Sejalan dengan hasil tersebut diatas Robin (2001) menegaskan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya, dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kreitner dan Kinicki (2005), kepuasan

kerja merupakan efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja PT Patra Trading, terdapat pengaruh signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja pekerja PT Patra Trading serta terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pekerja PT Patra Trading.

Memperhatikan hasil tersebut diatas, ada beberapa saran untuk dilakukan Penelitian lebih lanjut mengingat terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain kepuasan kerja dan motivasi kerja seperti iklim organisasi, kepastian masa depan bekerja, Sistem Komunikasi dan Cara Kerja Pimpinan, Pelatihan dan Pengembangan Diri. Ketersediaan sarana dan fasilitas perusahaan, visi misi perusahaan, stress management, konsep diri, demografi pekerja, gender, kondisi pasar bisnis dan sebagainya serta kepada perusahaan pengukuran dalam perusahaan dapat dilakukan secara berkala minimal setahun sekali. Dengan mempertimbangkan perubahan dan penyesuaian bisnis, kebijakan, inflasi, turnover pekerja, struktur organisasi dan sebagainya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar Teguh Sulistiyani. 2003. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia : Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Anoraga, panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM buku 1*. Jakarta : Indeks
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta : Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

- Robbins, P. Stephen. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jilid 1. Edisi Delapan. Diterjemahkan oleh: Dr. Hadyana Pujaatmaka. Erlangga, Jakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: PT. Kencana Media Group.
- Tika, P. (2006). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Umar, Husein. (2005). *“Metode Riset Bisnis”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Uma, Sekaran. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson J.H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba empat, Jakarta.
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.
- Yuniadi Mayowan dan Achmad Fadhil. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 54 No. 1