

ANALISIS MOTIVASI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN CV. BAKOH SURABAYA

Oleh :

UMI TRI HARTATI

NIM : 14211000

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan. Karena sumber daya manusia memegang peranan penting agar sebuah perusahaan berjalan secara efektif dan efisien.

Di dalam sebuah perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno,2012:109).

Untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan sebaiknya juga harus memperhatikan beberapa hal yang dapat memperhitungkan segala persoalan yang mempengaruhi proses kelancaran produksi secara cermat dan efisien yaitu kondisi kerja, kepuasan kerja karyawan. Sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengambil judul “**ANALISIS MOTIVASI DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN CV. BAKOH SURABAYA**”.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .

Menurut A.F. Stoner (2014:279), manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

2.1.2 Motivasi

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam Wibowo (2014:322) motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

2.1.3 Kondisi Kerja

Menurut Agus Ashari dalam Aluwi (2016:18) adalah “kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan pada kantor yang didirikan oleh perusahaan tersebut dan juga merupakan kondisi kerja. Kondisi kerja yang baik adalah dimana kondisi yang membuat seseorang merasa nyaman berada di

lingkungan tersebut. Kondisi kerja harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan agar kegiatan produksi yang ada di dalamnya berjalan dengan baik.

2.1.4 Kepuasan Kerja

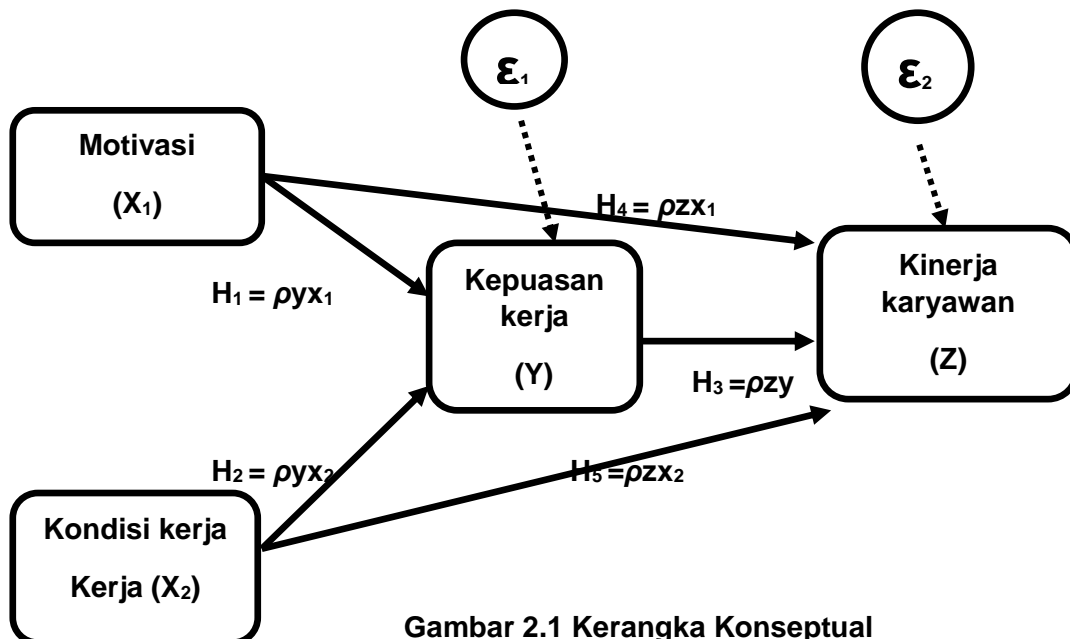
Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antar jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins dalam Wibowo,2014:413).

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert dalam Rivai, 2015:01).

2.1.6 Kerangka Konseptual

Berikut ini dapat digambarkan kerangka konseptual yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Data diolah peneliti (2017)

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis data yang digunakan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena semua data yang yang diperoleh berupa angka-angka (*score*, nilai) atau pernyataan- pernyataan yang di nilai dan dianalisis dengan analisis statistik. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat level signifikan atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05. Teknik pengambilan sampel didasarkan atas pendapat Roscoe dalam Sugiono (2012:90-91), yang menyebutkan bahwa pada setiap penelitian ukuran sampel harus berkisar antara 30-500 orang. Untuk itu, pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu semua karyawan CV.Bakoh Surabaya yang berjumlah 52 orang.

BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.3 Hasil Penelitian

Dari hasil uji validitas dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* di atas didapat empat *output*. Yang pertama adalah variable Motivasi (X1), Kondisi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y), Kinerja Karyawan (Z).) Dari *output* tersebut dapat diketahui nilai korelasi antara tiap *item* dengan skor total *item* yang sudah dikoreksi. Nilai korelasi dibandingkan dengan r tabel. r tabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=52 atau $df=52-2=50$ maka didapat r tabel sebesar 0,2732. Dapat diketahui bahwa nilai dari *coreccted Item Total Correlation*, pada setiap butir pertanyaan mempunyai nilai terendah adalah 0,509. Sehingga kuesioner ini valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian

Tabel 4.21
Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Croncbach's Alpha if item Deleted</i>	Keterangan
Motivasi (X1.1)	0,838	Valid
Motivasi (X1.2)	0,761	Valid
Motivasi (X1.3)	0,635	Valid
Motivasi (X1.4)	0,840	Valid
Kondisi kerja (X2.1)	0,509	Valid
Kondisi kerja (X2.2)	0,744	Valid
Kondisi kerja (X2.3)	0,614	Valid
Kondisi kerja (X2.4)	0,727	Valid
Kepuasan kerja (Y.1)	0,592	Valid
Kepuasan kerja (Y.2)	0,685	Valid
Kepuasan kerja (Y.3)	0,753	Valid
Kepuasan kerja (Y.4)	0,549	Valid
Kinerja karyawan (Z.1)	0,797	Valid
Kinerja karyawan (Z.1)	0,835	Valid
Kinerja karyawan (Z.1)	0,799	Valid
Kinerja karyawan (Z.1)	0,729	Valid

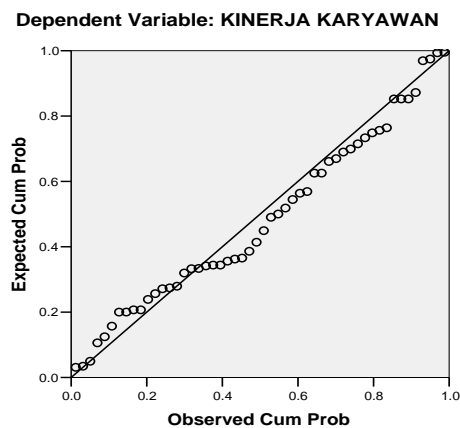
Tabel 4.22
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Croncbach's Alpha if item Deleted</i>	Keterangan
Motivasi (X1.1)	0,937	Reliabel
Motivasi (X1.2)	0,939	Reliabel
Motivasi (X1.3)	0,942	Reliabel
Motivasi (X1.4)	0,942	Reliabel
Kondisi kerja (X2.1)	0,945	Realibel
Kondisi kerja (X2.2)	0,940	Reliabel
Kondisi kerja (X2.3)	0,943	Reliabel
Kondisi kerja (X2.4)	0,940	Reliabel
Kepuasan kerja (Y.1)	0,944	Reliabel
Kepuasan kerja (Y.2)	0,941	Reliabel
Kepuasan kerja (Y.3)	0,940	Reliabel
Kepuasan kerja (Y.4)	0,944	Reliabel
Kinerja karyawan (Z.1)	0,939	Reliabel
Kinerja karyawan (Z.2)	0,938	Reliabel
Kinerja karyawan (Z.3)	0,939	Reliabel
Kinerja karyawan (Z.4)	0,940	Reliabel

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan pada Tabel 4.20 pada uji reliabilitas setelah dilakukan perhitungan dengan SPSS versi 13.00 diperoleh hasil nilai alpha masing-masing variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,60 maka kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal dan selanjutnya dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data penelitian selanjutnya terutama mengenai variabel motivasi, kondisi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1 Uji Normalitas Data

Sumber : *Output SPSS*

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel itu normal atau tidak, artinya data tersebut berdistribusi normal yang merupakan salah satu syarat dilakukannya *Parametric Test* (Sujianto, 2012:78). Hal ini dapat diketahui pada hasil output SPSS yaitu apabila titik-titik mengikuti garis lurus diagonal miring kekanan pada gambar *Normal PP Plot of Regression Standardized Residual* maka dapat dikatakan data telah berdistribusi normal.

Dilihat dari gambar 4.1 bahwa grafik menunjukkan titik yang menyebar berhimpit di sekitar diagonal dan dapat disimpulkan bahwa data tersebar secara normal.

Tabel 4.23
Hasil Uji Multikolonieritas

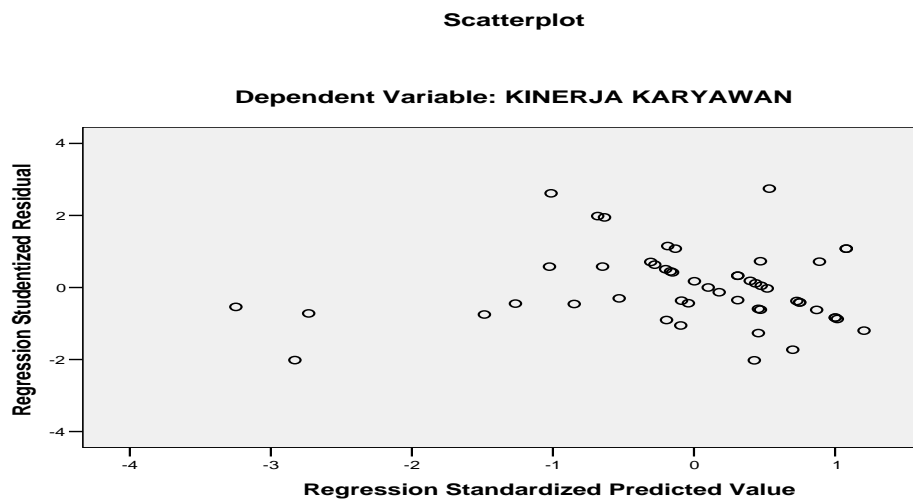
Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	,776	,349	,190	,378	2,645
	KONDISI KERJA	,771	,342	,185	,387	2,585
	KEPUASAN KERJA	,806	,341	,184	,295	3,385

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output SPSS*

Berdasarkan Uji Multikolonieritas yang dilakukan terhadap gaya motivasi diperoleh nilai tolerance sebesar 0,378 dan nilai VIF sebesar 2,645 , kondisi kerja nilai tolerance sebesar 0,387 dan VIF sebesar 2,585 dan kepuasan kerja nilai tolerance 0,295 dan VIF sebesar 3,385. Hasil perhitungan dari SPSS menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih besar dari 95%. Hasil perhitungan nilai VIF (*Variance inflation Factor*) juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : *Output SPSS*

Sebaran titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu namun tersebar di atas dan di bawah nol menunjukkan bahwa pada model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Pada gambar terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu, melainkan menyebar di atas dan di bawah nol angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan grafik diatas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas (titik-titik menyebar) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.3.1 Analisis jalur

Analisis jalur (*Path Analysis*) dikembangkan pertama pada tahun 1920-an oleh seseorang ahli genetika yaitu *Sewall Wright*. Ridwan dan Kuncoro dalam Kristiningtyas (2016:66) menyatakan bahwa model path anaysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

1. Sub Struktur 1

Tabel 4.24

Koefisien Determinasi Sub Structure 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,839 ^a	,705	,693	1,49336	2,186

a. Predictors: (Constant), KONDISI KERJA , MOTIVASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : *Output SPSS*

Dimana nilai koefisien residu variabel kepuasan kerja (Y) pada Sub Struktur 1 yaitu sebesar 0,543

Dari tabel 4.24 diatas dapat diketahui bahwa nilai *R square* pada tabel *model summary* adalah 0,705, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar 0,705 atau 70,5% sedangkan sisanya 29,5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

b. Uji t Sub Struktur 1

Tabel 4.25

Coefficient Sub Structure 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,692	1,079		1,568	,123
	MOTIVASI	,393	,090	,466	4,346	,000
	KONDISI KERJA	,441	,106	,447	4,166	,000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : *Output SPSS*

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficien* di atas dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,466 dan besaran t hitung 4,346 dengan besaran sig 0,000, karena sig < 0,050 maka dapat disimpulkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0,466 atau 46,6% dengan arah berpengaruh positif. Dalam penelitian ini menggunakan tingkat level signifikan atau tingkat kepercayaan sebesar 5% atau 0,05.

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficien* di atas dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel kondisi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,447 dan besaran t hitung 4,166 dengan besaran sig 0,000, karena sig < 0,050 maka dapat disimpulkan variabel kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0,447 atau 44,7% dengan arah berpengaruh positif.

2. Sub Struktur 2

Tabel 4.26

Koefisien Determinasi *Sub Structure 2*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,861 ^a	,742	,726	1,50654	2,070

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KONDISI KERJA , MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output SPSS*

Dimana nilai koefisien residu variabel Kinerja karyawan (Z) pada Sub Struktur 2 yaitu sebesar 0,507.

Dari tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa nilai R square yang terdapat pada *model summary* adalah 0,742 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1, X2

dan Y terhadap Z adalah sebesar 0,742 atau 74,2% sementara sisanya 25,8% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

a. Uji t Sub Struktur 2

Tabel 4.27
Coefficient Sub Structure 2

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,994	1,115		1,788	,080
	MOTIVASI	,277	,107	,308	2,583	,013
	KONDISI KERJA	,313	,124	,297	2,519	,015
	KEPUASAN KERJA	,362	,144	,339	2,513	,015

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : *Output SPSS*

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,308 dan besaran t hitung 2,583 dengan besaran sig 0,013, karena sig < 0,050 maka dapat disimpulkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0,308 atau 30,8% dengan arah berpengaruh positif.

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel kondisi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,297 dan besaran t hitung 2,519 dengan besaran sig 0,015, karena sig < 0,050 maka dapat disimpulkan variabel kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0,297 atau 29,7% dengan arah berpengaruh positif.

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,339 dan besaran t hitung 2,513 dengan besaran sig 0,015, karena sig < 0,050

maka dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0,339 atau 33,9% dengan arah berpengaruh positif.

4.3.2 Kontribusi masing-masing Variabel

a. Kontribusi Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja karyawan (Z)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Motivasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Z) yaitu :

1. Kontribusi langsung Motivasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Z) adalah $\rho z.x_1^2 = 0,308^2 \times 100\% = 30,8\%$

2. Kontribusi tidak langsung motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Z) melalui kepuasan kerja (Z) adalah :

a. X_1 ke Y = $\rho y.x_1 = 0,466$

b. Y ke Z = $\rho z.y = 0,339$

$0,466 \times 0,339 = 0,1579 \times 100\% = 15,79\%$ Nilai kontribusi tidak langsung Motivasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Z) melalui kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 15,79%.

3. Uji Sobel Variabel Motivasi (X_1)

Berikut ini dilakukan Uji Sobel terhadap variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Z) melalui kepuasan kerja (Y) :

a = 0,466

Sa = 0,090

b = 0,308

Sb = 0,107

$$Z = \frac{0,466 \times 0,308}{\sqrt{(0,466)^2 \cdot (0,107)^2 + (0,308)^2 \cdot (0,090)^2 + (0,090)^2 \cdot (0,107)^2}} = 2,242$$

Nilai Z (2,242) lebih besar dari 1,96 berarti motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Z) melalui kepuasan kerja (Y). Sehingga dapat diketahui pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan ($X_1 \rightarrow Z$)² = $(0,308)^2 = 0,094$ dan kontribusi tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan ($X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$) = $(0,094 \times 0,308) = 0,028$

KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,346 dengan taraf signifikan sebesar 0,000.
2. Kondisi kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,165 dengan taraf signifikan sebesar 0,000.
3. Kepuasan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,513 dengan taraf signifikan sebesar 0,015.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,583 dengan taraf signifikan sebesar 0,015.
5. Kondisi kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,519 dengan taraf signifikan sebesar 0,015.
6. Motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung untuk motivasi sebesar 0,094, sedangkan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0,252. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar daripada koefisien pengaruh langsung.
7. Kondisi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung untuk kondisi kerja sebesar 0,088, sedangkan nilai koefisien tidak langsung sebesar 0,225. Nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar daripada koefisien pengaruh langsung.