



The Effect Of Motivation And Job Satisfaction On The Performance Of Bambu Skewer Factory Employees Mr.Ibrahim

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim

Faisal Ahmad Mustofa ¹⁾; Budhi Wahyu Fitriadi ²⁾; Kusuma Agdhi Rahwana ³⁾

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ faisal.dgravity177@gmail.com; ²⁾ budhiwahyu@unper.ac.id; ³⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [20 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [15 Juli 2023]

KEYWORDS

Zakat,

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas melalui pendekatan studi kasus. Dengan sampel penelitian 32 orang Karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya . Data yang digunakan adalah menggunakan data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda dengan menggunakan SPSS 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki klasifikasi penilaian baik, Kepuasan Kerja memiliki klasifikasi penilaian baik dan Kinerja Karyawan memiliki klasifikasi baik pada Karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya. Secara bersama-sama Motivasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya. Secara parsial Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya Tasikmalaya. Secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya.

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the effect of motivation and job satisfaction on employee performance (Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya Bamboo Skewer Factory). The method used in this study is causality through a case study approach. With a research sample of 32 employees of the Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya Bamboo Skewer Factory. The data used is to use primary data. The analysis tool used in this study was multiple regression using SPSS 26.0. The results showed that Motivation has a good assessment classification, Job Satisfaction has a good assessment classification and Employee Performance has a good classification in Employees of the Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya Bamboo Skewer Factory. Together, Motivation and Job Satisfaction have a significant influence on Employee Performance in employees of the Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya Bamboo Skewer Factory. Partially Motivation has a significant influence on Employee Performance in Employees of the Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya Tasikmalaya Bamboo Skewer factory. Partially, Job Satisfaction has a significant effect on Employee Performance in employees of the Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya Bamboo Skewer Factory.

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan dan mengelola sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Di kota Tasikmalaya banyak perusahaan yang bergerak di bidang pertusukan bambu yang bersaing. Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim adalah perusahaan dengan konsep penjualan dalam volume besar, efesien, harga dan biaya rendah, cash serta melakukan penjualan ke customer yang sudah menjadi langganan. Sasaran utamanya yaitu restoran, katering, pedagang pengencer, pedagang kaki lima.

Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim adalah perusahaan yang terus berkembang dan mempunyai tujuan jangka panjang menjadi Perusahaan kualitas terbaik, untuk itu harus di dukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas demi tercapainya tujuan perusahaan. Sisi lain perusahaan harus menjalankan fungsi sosial secara internal dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para anggotanya juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing - masing, maka karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang optimal pada Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana Banyak fenomena-fenomena yang ditemui terkait dengan rendahnya motivasi karyawan antara lain adalah kurangnya inisiatif kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, seperti bekerja dengan penuh ketekunan jika hanya diawasi oleh pimpinan, sebagian karyawan dalam bekerja masih menggunakan cara-cara kerja lama dan tidak adanya keinginan karyawan untuk berinisiatif dalam pekerjaannya.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, Selain faktor motivasi kerja, kepuasan kerja karyawan juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan, Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Ketidak puasan karyawan dapat terjadi apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang di peroleh dari perusahaan. Ketidak puasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya adanya aksi mogok kerja, kemangkiran karyawan meningkat, turunnya kinerja karyawan, dan lain-lain, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatasnya dikerjakan.

Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 1. Kinerja Karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim

PRILAKU KERJA	2019			2020			2021		
	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Capaian	Skor (%)
Kedisiplinan	10	80	8,0	10	80	8,0	10	75	7,5
Tanggung Jawab	10	80	8,0	10	80	8,0	10	70	7,0
Kerjasama	10	75	7,5	10	80	8,0	10	75	7,5
Kepemimpinan	10	85	8,5	10	85	8,5	10	80	8,0
Hasil Kerja									
Kualitas Kerja	20	80	8,0	20	85	8,5	20	70	7,0
Kuantitas Kerja	20	80	8,0	20	75	7,5	20	70	7,0
Keterampilan Kerja	20	75	7,5	20	80	8,0	20	75	7,5
Jumlah	100		7,9			81,5			7,3

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim pada tahun 2021 mengalami penurunan. Rendahnya Motivasi, kurangnya inisiatif, kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukan dalam pekerjaan di duga menjadi salah satu faktor yang mendeskripsikan bahwa keinginan meningkatkan kualitas kerja karyawan masih rendah.



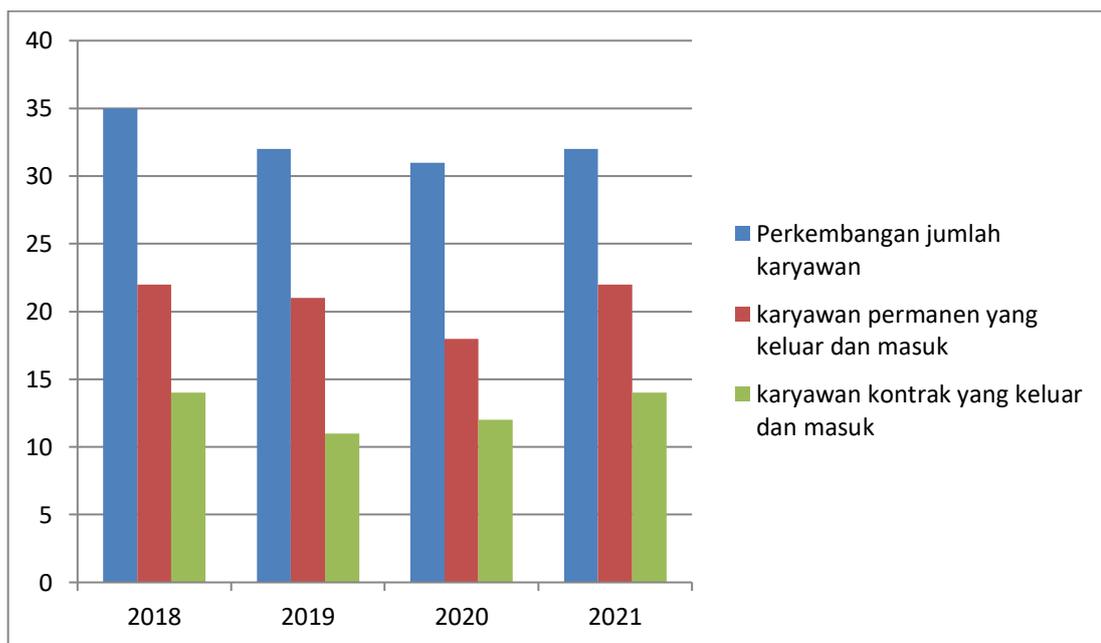
Perusahaan di tuntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan untuk melakukan pekerjaan.

Penjelasan Bobot diatas tabel tersebut ialah alat ukur yang menggambarkan efektivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnis, Nilai Capaian ialah meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan atau sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing pekerjaannya dan Skor ialah digunakan untuk mempermudah pengoreksian berdasarkan kriteria penilaian.

- 1) Pada tahun 2019 Kinerja Karyawan keseluruhan memperoleh nilai yang stabil (Prilaku Kerja): Kedisiplinan 8,0%, Tanggung Jawab 8,0%, Kerjasama 7,5%, Kepemimpinan 8,5%. (Hasil Kerja): Kualitas Kerja 8,0%, Kuantitas Kerja 8,0%, Keterampilan Kerja 7,5%.
- 2) Pada tahun 2020 Kinerja Karyawan keseluruhan memperoleh kenaikan nilai (Prilaku Kerja): Kedisiplinan 8,0%, Tanggung Jawab 8,0%, Kerjasama 8,0%, Kepemimpinan 8,5%. (Hasil Kerja): Kualitas Kerja 8,5%, Kuantitas Kerja 7,5%, Keterampilan Kerja 8,0%.
- 3) Pada tahun 2021 Kinerja Karyawan keseluruhan mengalami penurunan nilai (Prilaku Kerja): Kedisiplinan 7,5%, Tanggung Jawab 7,0%, Kerjasama 7,5%, Kepemimpinan 8,0%. (Hasil Kerja): Kualitas Kerja 7,0%, Kuantitas Kerja 7,0%, Keterampilan Kerja 7,5%.

Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi di perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar diperusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah, karena karyawan merasa tidak cocok bekerja di perusahaan. Tingginya jumlah karyawan yang keluar yang diperusahaan juga dapat disebabkan oleh kebijakan perusahaan untuk mengurangi jumlah karyawan sehingga dapat terjadi efisiensi dalam proses produk.

Untuk mengetahui perkembangan jumlah karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. perkembangan jumlah karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim

Dari Gambar diatas dapat diketahui bahwa banyak karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim ini yang keluar dan yang masuk, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya kurang motivasi,kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan

yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, 2006 : 270) Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu (Sopiah, 2008 : 170), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya (Rivai, 2006 : 455), Pendapat lain mengemukakan Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2010 : 379).

Maslow (1984) menyatakan keberhasilan kerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi yang ada di diri seseorang. Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

Menurut Robbins seperti dikutip Rivai (2004 : 457) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Dan Robbins menyimpulkan sebagai berikut :

- a. Suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja
- c. berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- d. Sebagai insiasi dan pengarahannya tingkah laku
- e. Sebagai energi untuk membayangkan dorongan dalam diri.
- f. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Pengertian lain mengenai motivasi diungkapkan Siagian (2004: 138) yang dimaksud dengan motivasi adalah daya pendorong mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2010 : 99) Ada 2 (dua) jenis motivasi yang sering dilakukan oleh manajemen suatu perusahaan yaitu :

1. Motivasi Positif Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah).

Dalam prakteknya kedua motivasi tersebut sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk merangsang gairah kerja karyawan untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif untuk merangsang gairah kerja karyawan untuk jangka pendek.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian



produktivitas karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari pada karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Waluyo, 2009 : 180).

Kepuasan kerja merupakan sebuah kondisi akhir (end stated) yang timbul karena tercapainya tujuan tertentu sebagaimana yang diharapkan sebelumnya (Winardi, 2001 : 137).

Menurut Sopiah (2008 : 170) kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja, tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas berarti kepuasan kerja tercapai dan sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas, kepuasan kerja dirasakan karyawan setelah karyawan tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan dia peroleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.

Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya (Marihot, 2002 : 285), Kepuasan kerja adalah sesuatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2004 : 243).

Locke dalam Luthans (2006 : 243) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan adalah respon emosional dari situasi kerja.
2. Kepuasan kerja adalah seberapa hasil yang didapatkan atau apakah hasil yang di peroleh sesuai dengan harapan
3. Kepuasan kerja menggambarkan pula perilaku

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan efektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2004:479-480) indikator dari kepuasan kerja terdiri dari:

1. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik
1. dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
2. Supervisi, Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
3. Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.
4. Kesempatan untuk maju, Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Rekan kerja. Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
6. Kondisi pekerjaan, kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya

Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari *job performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan Organisasi, Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2010 : 7).

Pendapat lain kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005 :67).

Dengan memandang organisasi sebagai sistem yang mempunyai tujuan, maka manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut dengan mengatur kerjasama secara harmonis dan terintegrasi pimpinan dan bawahannya. Manajemen kinerja diawali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai, tujuan organisasi dicapai melalui serangkaian kegiatan dengan menyerahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan tersebut (Wibowo, 2007 : 9). Sedangkan pendapat lain mengemukakan kinerja adalah out come yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode tertentu (Gomes, 2003 : 133).

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Kreatifitas kerja
4. Tanggung jawab
5. Kerja sama
6. Inisiatif
7. Pengetahuan kerja
8. Kepribadian

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009 : 5). pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu, suatu pekerjaan atau profesi mempunyai fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut.

Handoko (2002 : 252) mengatakan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja karyawan sebagaimana didefinisi berikut, kepuasan kerja karyawan adalah terpenuhi atau tidaknya keinginan mereka terhadap pekerjaan (Timmreck, 2001).

Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

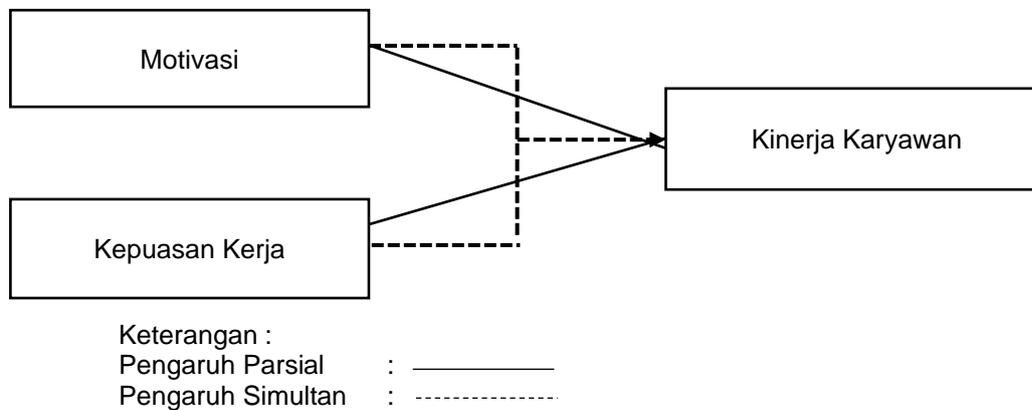
1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.



1. Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Dari paparan diatas maka dapat dibentuk suatu diagram kerangka pemikiran :



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Di duga motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya
2. Di duga kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya
3. Di duga motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif,

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Kp.Margasari RT/RW 01/09, Desa. Manggungjaya, Kec. Rajapolah, Kab Tasikmalaya.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini prosedur pengumpulan data yang akan digunakan penulis sebagai berikut:

1. Kuesioner
Yaitu teknik penumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan (angket) kepada seluruh karyawan permanen dan karyawan kontrak yang ada pada Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim
2. Wawancara
Yaitu teknik pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan tanya jawab secara langsung kepada pimpinan yang berhubungan dengan penelitian ini.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang akan digunakan penulis sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Berganda
Analisis regresi linier berganda adalah metode untuk mempelajari hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dan variabel terikat. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat positif atau negatif, serta untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan variabel bebas yang diberikan

Formulasi umum regresi linier berganda:

$$Y = a + b X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)
- X₁ = Variabel Independen (Motivasi)
- X₂ = Variabel Independen (Kepuasan)
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien Regresi dari Variabel independen ke-1
- b₂ = Koefisien Regresi dari Variabel independen ke-2
- e = Error Term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Table 2. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,16182974
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,106
	Negative	-,118
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah spss

Ujian kenormalan telah dilakukan dalam kajian ini menggunakan ujian Kolmogorov-Smirnov. Keputusan ujian menunjukkan bahwa data bertaburan normal kerana nilai keertian lebih besar daripada aras keertian yang ditetapkan (0.05).

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29,836	8,848		3,372	,002		
Motivasi	,808	,182	,675	4,445	,000	,582	1,720
Kepuasan	,237	,236	,152	1,004	,324	,582	1,720

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel, dapat dilihat bahwa nilai tolerance dan VIF pada Motivasi dan Kepuasan yaitu tolerance 0,582 > 0,10 dan VIF 1.720 < 10. Hal ini menandakan bahwa dalam pengujian tersebut tidak terjadi korelasi antar variabel X1 dan X2 Motivasi dan Kepuasan yang tidak saling berkaitan (tidak terjadi multikolinearitas). Dengan begitu dapat di ambil kesimpulan dari uji multikolinearitas dalam penelitian ini terpenuhi dengan baik sebagai salah satu syarat dapat dilakukannya analisis regresi linier berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,008	5,271		1,519	,140
Motivasi	-,066	,108	-,144	-,605	,550
Kepuasan	-,043	,140	-,073	-,306	,762

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan Tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai *Unstandardized Residual* pada *Spearman's Rho* Motivasi sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,550 > 0,05 dan upah kerja sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,762 > 0,05. Adapun output lain dalam pengujian ini yaitu grafik *Scatterplot*, yang mana merupakan salah satu metode dalam menentukan hasil uji heteroskedastisitas atau mengetahui ada tidaknya terjadi heteroskedastisitas, berdasarkan output pada grafik *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di bawah dan di atas garis 0 dengan tidak membentuk pola titik-titik yang jelas. Hal ini menandakan bahwa hasil dari pengujian tersebut menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang terdapat dalam penelitian ini terpenuhi dengan baik sebagai salah satu syarat dilakukannya analisis regresi linier berganda.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,782 ^a	,611	,585	4,303	1,218

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai DW 1,218 > -2 , dan DW 1,218 < +2., yang artinya tidak ada autokorelasi. Model regresi ini dapat digunakan untuk penelitian dan menguji hipotesis.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,836	8,848		3,372	,002
X1	,808	,182	,675	4,445	,000
X2	,237	,236	,152	1,004	,324

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan dari hasil uji Regresi Linier Berganda data yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS versi 25 maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 29.836 + 0,808 X1 + 0,237 X2 + e$$

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,782 ^a	,611	,585	4,303	,611	22,817	2	29	,000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS V.25 pada Tabel, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,782. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi dan Kepuasan dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai berada diantara 0,06 – 0,799 (Kategori Kuat). Artinya bilamana Motivasi dan Kepuasan naik maka bisa di nyatakan kinerja karyawan pabrik tsusuk bambu mas ibrahim akan mengalami kenaikan, hal ini disebabkan peningkatan motivasi dan kepuasan di ikuti oleh kinerja karyawan.

Berdasarkan output SPSS, nilai R-Square adalah sebesar 0,611 atau 61,1% . Artinya besarnya pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi secara simultan sebesar 61,1% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 38,9% adalah pengaruh faktor lainnya.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	844,929	2	422,465	22,817	,000 ^b
Residual	536,946	29	18,515		
Total	1381,875	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi

Hasil pengujian berdasarkan Tabel 8. diatas menunjukkan nilai sig Variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Kepuasan) 0,00 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Kepuasan) mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil tersebut maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	29,836	8,848			3,372	,002					
Motivasi	,808	,182	,675		4,445	,000	,773	,637	,515	,582	1,720
Kepuasan	,237	,236	,152		1,004	,324	,589	,183	,116	,582	1,720

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan Motivasi Kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,000 < sig. 0,05. Dengan demikian Ha diterima (Ho ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan kepuasan kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,324 < sig. 0,05. Dengan demikian Ha diterima (Ho ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran motivasi yang dirasakan oleh karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya memiliki kriteria baik. Kepuasan Kerja yang dirasakan oleh Karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya kriteria baik. Kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya memiliki kriteria baik.
2. Motivasi dan kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



4. Kepuasan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian, analisis data sampai pada kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. **Pihak Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya**

Pabrik Tusuk Bambu Mas Ibrahim Rajapolah Tasikmalaya perlu memperhatikan motivasi bukan hanya dari segi cara berkomunikasi efektif saja tetapi dari segi lingkungan kerja yang positif kepada karyawan dan royal terhadap perusahaannya. Agar dapat memaksimalkan kepuasan, Pabrik perlu memprogram target sesuai kemampuan karyawan dan menciptakan lingkungan yang baik. Selain itu, karyawan perlu meningkatkan kesadaran mengenai kinerja karyawan.

2. **Peneliti Selanjutnya**

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu melakukan penelitian dengan sampel yang lebih banyak tidak hanya pada satu divisi diperusahaan saja agar dapat dilakukan perbandingan antara karyawan divisi promotor dan divisi yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriandi, 2009, *Analisis kepuasan kerja karyawan pada PT Rama Bakti Estate Kampar*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.
- Arikunto Suharsimi, 2006, *Prosedur penelitian Suatu pendekatan Praktik*, PT. Rineka cipta, Jakarta.
- Deewar Mahesa, 2010, *Analisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating (studi pada PT. Coca cola amatil indonesia (central java))*. eprints.undip.ac.id Diakses Tanggal 25 November 2012.
- Ghozali Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro
- GomesFaustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset*.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* BPFYogyakarta, Yogyakarta
- Herlina Susanti, 2009, *pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Batu Utama Perkasa Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi, Universitas Riau
- Iqbal Hasan, 2002, *Pokok-pokok materi metodologi penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Luthans Fred, 2006, *Perilaku Organisasi, edisi Sepuluh*, Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Malayu S.P Hasibuan, 2010, *Organisasi & Motivasi*, PT Bumi aksara, Jakarta
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marihot Tua Efendi Hariadja, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Munandar, 2001, *Manajemen Personalia*, Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Rachmawati Ika Kusdyah, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Rivai Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbin Stephen. 2006, *Perilaku Organisasi. Salemba Empat*, Jakarta.
- Siagian P Sondang, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bima Aksara, Jakarta.
- Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasi*, Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalia*, BPFE. Yogyakarta, Yogyakarta.
- Waluyo Minto, 2009, *Psikologi Teknik Industri, Graha Ilmu*, Yogyakarta
- Wibowo, 2010, *manajemen Kinerja, Rajawali Pers*, Jakarta.
- Winardi, 2004, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Jakarta
- Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat. Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV
- BayusFadillah, (2013:3). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang*. Diponegoro Journal Of .
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda. Social And Politic. Hal. 1-9
- Veithzal Rivai (2004:479-480), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Afandi, (2018:89). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ghozali, Imam. 2018 . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi ke tujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. 2017. *Partial Least Squares Konsep, Edisi kedua*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugoyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.