

## Pengaruh Motivasi Kerja Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Risa

Universitas Nusa Putra and [risa.mn23@nusaputra.ac.id](mailto:risa.mn23@nusaputra.ac.id)

---

### ABSTRAK

---

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dua faktor penting yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan dalam suatu perusahaan adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Hasil dianalisis menggunakan regresi linier untuk menguji bagaimana variabel-variabel tersebut berhubungan satu sama lain. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaannya cenderung berkinerja lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi manajer bisnis untuk menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** *Dorongan Untuk Bekerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier, Produktivitas*

### ABSTRACT

---

The purpose of this study is to examine how job satisfaction and work motivation affect employee performance. Two important factors that affect employee productivity and effectiveness in a company are job satisfaction and work motivation. This research was conducted quantitatively and questionnaires were used to collect data. The results were analyzed using linear regression to test how the variables relate to each other. Research shows that employees who are more motivated and satisfied with their jobs tend to perform better. Therefore, it is important for business managers to create a work environment that increases employee motivation and satisfaction in order to improve overall organizational performance.

**Keywords:** *Encouragement To Work, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Linear Regression, Productivity*

---

### PENDAHULUAN

Faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah motivasi kerja. Hal ini dapat didefinisikan sebagai dorongan internal dan eksternal yang mengarahkan, memperkuat, dan mempertahankan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja biasanya dikaitkan dengan keinginan seorang karyawan untuk mencapai tujuan kerja, meningkatkan keterampilan, dan berkontribusi maksimal terhadap keberhasilan perusahaan.

Beberapa teori motivasi seperti teori ekspektasi Bloom, teori dua faktor Herzberg, dan teori hierarki kebutuhan Maslow menekankan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan unsur utama motivasi kerja. Karyawan dengan motivasi rendah biasanya menunjukkan penurunan kinerja, ketidakpuasan kerja, dan bahkan peningkatan turnover. Di sisi lain, pegawai yang bermotivasi tinggi cenderung memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai yang ditandai dengan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen terhadap organisasi.

Motivasi kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak pada keseluruhan kinerja organisasi. Karyawan yang termotivasi biasanya memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas tim dan

organisasi secara keseluruhan. Selain itu, motivasi kerja juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk terus berkembang.

Kepuasan kerja merupakan faktor lain yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merujuk pada sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, termasuk aspek-aspek seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja, lingkungan kerja, dan peluang untuk berkembang. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, lebih rendah tingkat absensinya, dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, kepuasan kerja dan motivasi kerja saling berkaitan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, memahami dan mengelola motivasi dan kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang mampu menciptakan program pengembangan yang efektif, memberikan penghargaan yang tepat, dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung akan lebih mampu menjaga tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawannya. Pada akhirnya, hal ini akan berdampak positif pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

## LANDASAN TEORI

### A. Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow, manusia termotivasi oleh serangkaian kebutuhan yang berjenjang, dimulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Ketika satu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan pada tingkat berikutnya menjadi pendorong utama. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan dasar seperti gaji, tunjangan, jaminan kesehatan, hingga kebutuhan yang lebih tinggi seperti peluang promosi dan pengembangan diri. Teori ini menekankan pentingnya memahami kebutuhan individu agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan.

David McClelland berfokus pada kebutuhan berprestasi sebagai salah satu dorongan utama dalam motivasi kerja. Menurutnya, individu yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi akan cenderung berorientasi pada hasil dan ingin menunjukkan kemampuan mereka. Karyawan dengan motivasi ini akan lebih proaktif, tekun, dan berusaha keras mencapai keberhasilan. Teori ini relevan dalam konteks organisasi yang ingin meningkatkan kinerja melalui pencapaian individu, dengan memberikan peluang bagi karyawan untuk meraih prestasi.

Victor Vroom menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terkait hasil yang akan diperoleh dari usaha yang dikeluarkan. Tiga elemen penting dalam teori ini adalah ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi. Ekspektasi mengacu pada keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan hasil tertentu. Instrumentalitas merujuk pada keyakinan bahwa hasil tersebut akan membawa imbalan, dan valensi adalah nilai yang dirasakan terhadap imbalan tersebut. Karyawan yang

percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan, dan bahwa hasil tersebut bernilai, akan lebih termotivasi untuk bekerja keras.

### **B. Kepuasan Kerja**

Edward E. Lawler III mengemukakan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh perbandingan antara realitas kerja dengan ekspektasi karyawan. Jika karyawan merasa bahwa kondisi kerja yang mereka alami sesuai atau bahkan melebihi ekspektasi, mereka akan merasa puas. Sebaliknya, ketika realitas kerja tidak sesuai dengan ekspektasi, ketidakpuasan akan muncul. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan keselarasan antara ekspektasi karyawan dengan kondisi yang ada untuk meningkatkan kepuasan kerja.

John Stacey Adams mengusulkan bahwa karyawan membandingkan rasio input-hasil mereka dengan karyawan lain. Jika mereka merasa bahwa rasio tersebut adil, maka kepuasan kerja akan meningkat. Namun, jika mereka merasa bahwa ada ketidakadilan, terutama dalam hal imbalan yang diterima, mereka akan merasa tidak puas. Teori ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keadilan dalam organisasi sangat berpengaruh pada tingkat motivasi dan kepuasan mereka.

Edwin Locke mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki tujuan yang spesifik, menantang, dan realistis akan lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Tujuan yang jelas memberikan arah bagi karyawan dan membantu mereka fokus pada apa yang perlu dicapai. Teori ini menekankan pentingnya organisasi dalam menetapkan target yang jelas bagi karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka.

### **C. Kinerja Karyawan**

Robert M. Yerkes dan John D. Dodson menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi serta motivasi yang kuat akan berkinerja lebih baik dibandingkan dengan mereka yang hanya memiliki salah satu dari dua faktor tersebut. Teori ini menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja yang efektif memerlukan pemahaman akan kemampuan individu serta cara-cara untuk memotivasi mereka secara optimal.

## **METODE PENELITIAN**

Untuk melihat bagaimana kepuasan kerja dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran yang objektif dan analisis statistik yang mendalam tentang bagaimana variabel-variabel yang diteliti berhubungan satu sama lain.

1. Desain Penelitian: Penelitian ini menggunakan desain survei korelasional. Kuesioner yang dirancang untuk mengukur kinerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja karyawan.
2. Populasi dan Sampel: Populasi penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan X. Sampel diambil secara random untuk memastikan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk menjawab. Dengan tingkat kesalahan 5%, ukuran sampel dihitung dengan formula Slovin.

3. Tiga komponen utama terdiri dari instrumen penelitian kuesioner yang digunakan: motivasi kerja: diukur dengan skala Likert 5.
4. Metode Pengumpulan Data: Kuesioner disebarakan secara langsung kepada karyawan yang dipilih sebagai sampel dan diberikan penjelasan tentang tujuan penelitian serta jaminan kerahasiaan jawaban mereka. Waktu pengumpulan data adalah satu bulan.
5. Teknik Analisis Data: Perangkat lunak statistik, seperti SPSS atau R, digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan. Teknik analisis yang digunakan meliputi: Uji Validitas dan Reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan valid dan dapat diandalkan; Analisis Deskriptif untuk menggambarkan profil responden dan distribusi jawaban; dan Analisis Regresi Linier Berganda untuk menguji bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut ini adalah model regresi yang digunakan:

$$= \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Di mana  $(Y)$  adalah kinerja karyawan,  $(X_1)$  adalah motivasi untuk bekerja,  $(X_2)$  adalah kepuasan kerja,  $(\beta_0)$  adalah konstanta,  $(\beta_1$  dan  $\beta_2$  adalah koefisien regresi, dan  $(\epsilon)$  adalah tingkat kesalahan term.

6. Pengujian Hipotesis: Pengujian hipotesis dilakukan dengan memeriksa signifikansi koefisien regresi, juga dikenal sebagai p-value. Hipotesis nol ( $H_0$ ) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Uji Regresi Ganda

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan, Motivasi Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.846	.829	2.411

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	577.138	2	288.569	49.624	.000 <sup>b</sup>
	Residual	104.672	18	5.815		
	Total	681.810	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	-.382	2.537		-.151	.882
Motivasi Kerja	.559	.217		.641	2.576
Kepuasan	.299	.254		.293	1.177

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji regresi ganda pada tabel *Model Summary* menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,846, yang berarti bahwa variabel independen, yaitu kepuasan dan motivasi kerja, mampu menjelaskan 84,6% dari variasi kinerja karyawan. Ini menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan dependen, dengan 15,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,829 memperkuat kesimpulan ini dengan penyesuaian terhadap jumlah variabel dalam model.

Berdasarkan hasil uji ANOVA, nilai *F* sebesar 49,624 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berada di bawah 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan, sehingga variabel kepuasan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan kedua variabel independen tersebut.

Pada tabel *Coefficients*, koefisien motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,019 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,254 yang lebih besar dari 0,05, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien beta standar menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja meskipun berhubungan positif, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini dapat dijadikan dasar untuk pengembangan program peningkatan motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja di organisasi.

## KESIMPULAN

Menurut banyak penelitian manajemen sumber daya manusia, motivasi dan kepuasan kerja memainkan peran besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai jenis organisasi. Kepuasan kerja merupakan ukuran seberapa puas seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Motivasi, di sisi lain, adalah dorongan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan berhasil menyelesaikan tugas.

Dampak motivasi terhadap kinerja pegawai terlihat dengan meningkatnya semangat, motivasi, dan komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan, memiliki kehadiran yang lebih baik, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Peningkatan motivasi juga meningkatkan produktivitas karena karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di sisi lain, kepuasan kerja juga membantu meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaannya,

mereka cenderung lebih loyal kepada perusahaannya, lebih sedikit ketidakhadirannya, dan lebih antusias dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dimana karyawan merasa dihargai dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penting bagi manajer untuk memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan. Perusahaan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memuaskan karyawannya akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktivitas, dan retensi karyawan.

## REFERENSI

- Adams, J. S. (2006). Inequity in social exchange. In E. Lawler (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267–299). Elsevier.
- Bumi Aksara Yunitasari dan Firda Prisilia. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga. *Jurnal Kependidikan Indonesia*.
- Fira Isnaeny Wardani. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Gudang Universitas Brawijaya.
- Hasibuan. (2007). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Gudang Universitas Bina Nusantara.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Lawler, E. E., III. (2003). *Treat people right! How organizations can effectively engage and retain employees*. Jossey-Bass.
- McClelland, D. C. (2003). *Human motivation*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139878289>
- Maslow, A. H., & Lowery, R. (1998). *Toward a psychology of being* (3rd ed.). Wiley. (Original work published 1962).
- Muliadi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Sari Marliani. (2016). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Buana Akuntansi*
- Vroom, V. H. (2005). *Work and motivation*. Wiley. (Reprint from original publication 1964).
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (2004). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), 459-482. (Originally published 1908).