

## **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya**

**Mudji Kuswinarno**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen  
Universitas Trunojoyo Madura

### **ABSTRACT**

*This research was aimed to examine quantitative the effect of variable Motivation and Satisfaction On Employee Performance. The reasearch used an independent variable of Motivation and Satisfaction. The dependent variable is employee performance. The Population of this research are employee who worked on Kemayoran Surabaya Non Governmental Organizatipon. Collecting data was conducted by a questionnai re distributed directly to as much 61 questionnaires. The statistical method used was multiplied analysis linear regression, with hypotheses testing of statistic F and t-tests. The result of this research showed that partially Motivation and Satisfaction, significantly positive affect employee performance. This means that the higher the value of the variable Motivation and Satisfaction, will further improve employee performance. And Satisfaction has a dominant effect by having the largest beta coefficient value.*

**Keywords: Motivation , Satisfaction, Employee Performance, Kemayoran Surabaya Non Governmental Organizatipon.**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara kuantitatif Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya. Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah para karyawan Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner disebarkan langsung sebanyak 61 kuesioner. Metode statistik menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, dengan pengujian hipotesis uji statistik F dan t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja berpengaruh dominan dengan memiliki nilai koefisien beta paling besar.

**Kata Kunci : Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan, dan Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya****PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu penunjang jalannya BKM untuk melanjutkan mewujudkan keberhasilan. Pentingnya sumber daya manusia yang akan membantu suatu BKM untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor penunjang sumber daya manusia yang berkualitas tentu saja dibekali pendidikan yang berkualitas dan pengalaman dalam bekerja. Hal tersebut sangatlah penting agar memberikan dampak yang baik terhadap jalannya BKM.

Usaha untuk keberlanjutan BKM tidak lepas dari bagaimana seorang pemimpin dalam mengelola sumber daya manusianya. Suatu kepemimpinan kolektif akan membawa fenomena kompleks yang melibatkan pemimpin, pengikut, dan situasi. Tiga elemen ini saling berinteraksi dalam hubungan saling membutuhkan dengan kapasitasnya masing-masing: pemimpin (personalitas, posisi, kepakaran, dan sebagainya), pengikut (kepercayaan, kepatuhan, pemikiran kritis, dan sebagainya), dan situasi (kerja, tekanan/stres, lingkungan, dan sebagainya). Proses kepemimpinan yang baik tidak hanya melihat pada sosok seorang pemimpin, tetapi juga pengikut, bagaimana pemimpin dan pengikut saling mempengaruhi, dan juga bagaimana situasi bisa mempengaruhi kemampuan dan tingkah laku pemimpin dan pengikut. Hakekat terpenting dari framework ini adalah bagaimana menjadikan kepemimpinan mampu berinteraksi sinergis dengan pengikutnya. Pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan pengetahuannya bisa berimprovisasi menggunakan (sumber) kekuasaannya untuk menggugah pengikutnya untuk mencapai tujuan BKM. Salah satu tujuan BKM adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Berhasil tidaknya BKM ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu, pimpinan kolektif dituntut untuk memperhatikan karyawan dengan baik dan memandang karyawan sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Pimpinan BKM juga perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Keberadaan karyawan di dalam suatu BKM memegang peranan yang sangat penting. Sebab karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas

organisasi. Potensi setiap karyawan yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Organisasi dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi organisasi, keuntungan yang diperoleh akan berdampak kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi BKM, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

Motivasi adalah kesediaan seseorang untuk mengeluarkan kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi timbul akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya, dan sebaliknya. Oleh karena itu, upaya seseorang harus diarahkan sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan individu adalah mencapai hasil yang lebih baik. Secara individu, motivasi dapat dilihat pada usaha peningkatan kebutuhan hidup, Motivasi dapat dilihat dari sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Pada kenyataannya terdapat dua jenis motivasi yaitu motivasi intern dan ekstern. (Moekijat, 2009: 9) Pada motivasi intern dipengaruhi oleh keinginan dan kebutuhan yang berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstern yaitu berasal dari luar termasuk masalah-masalah hubungan kerja, gaji, kondisi kerja dan kebijakan organisasi, serta masalah-masalah isi pekerjaan, penghargaan, promosi, dan tanggung jawab. Sebagai pimpinan kolektif diharapkan mampu memberikan motivasi yang tepat, agar karyawan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian motivasi ini dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan kerja. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sikap emosional tersebut yaitu berupa perasaan senang maupun yang tidak menyenangkan dalam pencapaian kerjanya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang

kondusif dilingkungan perusahaan. Kepuasan kerja akan diamati karena manfaat yang didapat, baik untuk karyawan maupun untuk perusahaan, bagi karyawan diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, serta usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan BKM. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka dapat dirumuskan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BKM Kemayoran Surabaya.
2. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BKM Surabaya.
3. Apakah variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BKM Surabaya.
4. Di antara ke dua variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada BKM Surabaya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

As'ad (2009: 46) bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja, adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tapi juga untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Mangkunegara (2005: 93), berpendapat bahwa, Motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Wibowo (2009: 379) mengemukakan bahwa, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian

proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Siagian (2008: 138), mengemukakan bahwa, motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kerja sehingga mencapai kepuasan sesuai dengan keinginannya.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Maslow dalam Handoko, (2013: 258) indikator motivasi kerja yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik
- b) Kebutuhan rasa aman
- c) Kebutuhan social
- d) Kebutuhan penghargaan
- e) Kebutuhan aktualisasi diri

### **Kepuasan Kerja**

Hasibuan, (2010: 202) mengemukakan bahwa, Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki.

Robbins, (2015: 26), mengemukakan bahwa, kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya

menunjukkan sikap negative terhadap kerja itu. Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (dalam As'ad, 2003). Berdasarkan pengertian beberapa pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan seseorang setelah membandingkan kinerja (atau hasil) yang ia rasakan dibanding dengan harapannya.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Robbins (2006: 181) adapun indikator yang dapat diukur dalam penelitian ini adalah:

- a) Pekerjaan itu sendiri
- b) Imbalan atau gaji yang diterima
- c) Hubungan Karyawan dengan pimpinan
- d) Hubungan karyawan dengan teman kerja

### **KINERJA KARYAWAN**

Ada beberapa pengertian kinerja karyawan menurut beberapa para ahli yang dalam penelitian ini untuk mendukung kajian teori. Mangkunegara (2015: 67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006: 65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Simamora (2004: 409) mendefinisikan kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah seberapa baik karyawan dalam mencapai persyaratan sebuah pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2015: 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Tepat waktu
- d) Pelaksanaan tugas

e) Tangungjawab

### **HIPOTESIS PENELITIAN**

a) H1 Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BKM Kemayoran Surabaya.

b) H2 Diduga bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BKM Kemayoran Surabaya.

c) H3 Diduga bahwa Motivasi Kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan BKM Kemayoran Surabaya.

d) H4 Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan BKM Kemayoran Surabaya.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Badan Keswadayaan Masyarakat Kemayoran Surabaya yang berjumlah 61 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Dan untuk membuktikan hipotesis dilakukan pengujian hipotesis yaitu uji t, dan uji F.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **HASIL PENELITIAN**

##### **Uji t (Parsial)**

Uji t (parsial) dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel 4.19 berikut ini:

**Tabel 4.16 Hasil Penghitungan Uji t**

<b>ITEM</b>	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>t<sub>tabel</sub></b>	<b>Sig</b>
Constanta	0.726	1,67155	0,471
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	3.704	1,67155	0,000
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	4.170	1,67155	0,000

Sumber: Lampiran 5

Dengan demikian dapat berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BKM Kemayoran Surabaya. Dilihat dari tingkat signifikansi ke dua variabel memiliki nilai  $< 0,05$ . Dengan demikian hipotesa pertama dan kedua variabel dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

##### **Uji F (Bersama-sama/Simultan)**

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini motivasi kerja ( $X_1$ ), dan kepuasan kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa secara bersama-sama variabel motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan melihat nilai signifikan  $F_{hitung}$  sebesar 55.995 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha$ ) = 0,05 atau membandingkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 55.995 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3.16.

### **Pengujian Hipotesis Penentuan Variabel yang Berpengaruh Dominan**

Berikut ini hasil perhitungan nilai beta pada seluruh variabel penelitian.

**Tabel 4.18 Nilai Koefisien Beta**

<b>Variabel</b>	<b>Beta (Standardized Coefficients)</b>
Motivasi kerja ( $X_1$ )	0,411
Kepuasan kerja ( $X_2$ ):	0,463

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.18 tersebut di atas menunjukkan bahwa, nilai beta tertinggi adalah variabel kepuasan kerja sebesar 0,463. Dengan demikian Variabel kepuasan kerja adalah variabel yang dominan dan hipotesis keempat dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

Pemberian motivasi dikatakan penting, karena motivasi kerja adalah suatu keinginan mendasar yang dimiliki oleh manusia dan merupakan dasar dari segala hal yang dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu pimpinan kolektif dibutuhkan orang yang mampu mendorong karyawannya untuk menggerakkan masyarakat sesuai dengan fungsi BKM. Pimpinan kolektif tidak dapat melakukan pekerjaan sendirian, keberhasilannya ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh orang lain yaitu karyawan. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pimpinan kolektif. Ia harus membagi-bagi tugas dan pekerjaan tersebut ke seluruh bawahan yang ada dalam unit kerja. Bila semua tugas sudah dibagi-bagi, maka pimpinan kolektif yang bersangkutan harus mempunyai sistem yang ampuh untuk mengetahui, apakah pekerjaan tersebut benar benar dikerjakan atau tidak oleh bawahan. Hal inilah yang belum mendapat perhatian dari pimpinan kolektif sampai sekarang.



Motivasi kerja ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, oleh karena itu pimpinan kolektif harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan kolektif perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi BKM. Sebaiknya pimpinan kolektif memberikan dan mengarahkan kepada karyawannya agar bekerja dengan lebih giat untuk mewujudkan program kerja, sebab jika program kerja tercapai maka karyawan akan mendapatkan bonus sesuai dengan persentase biaya operasional yang dianggarkan (BOP). Jika program kerja tercapai maka karyawan akan mendapatkan tambahan kompensasi. Disamping itu pimpinan kolektif diharapkan mengikutkan karyawan seminar atau pelatihan tentang motivasi, Hal ini diharapkan agar karyawan mampu mempengaruhi masyarakat untuk menjaring aspirasi pengentasan kemiskinan di masa mendatang. Disamping itu pimpinan kolektif harus tegas jika ada anggota yang membayar pinjaman lunak melebihi tanggal jatuh tempo agar perputaran dana lebih cepat dan meminimisasi waktu tunggu pencairan berikutnya.

Hal ini didukung pendapat para ahli. Mangkunegara dalam Brahmasari, (2008) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik memotivasi kerja pegawai yaitu : (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja. (2) teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. *Opportunity exploration*, proses inovasi ditentukan oleh kesempatan, Kesempatan akan memicu individu untuk mencari cara untuk meningkatkan pelayanan, proses pengiriman, atau berusaha memikirkan sebuah alternatif baru mengenai proses kerja, produk atau pelayanan.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Solusi untuk mengatasi tingginya absensi adalah meningkatkan disiplin kerja, sebab hal ini menunjukkan indikasi penurunan kepuasan kerja. Dengan demikian dimensi kepuasan kerja yang perlu diperhatikan untuk mengatasi hal tersebut adalah terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi dan hubungan kerja.

a) Pekerjaan itu sendiri, keberhasilan dan kinerja seorang karyawan dalam bidang pekerjaannya ditentukan oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan kerja, keterlibatan kerja serta komitmennya pada organisasi artinya bahwa jenis pekerjaan ini sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat

kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Keterlibatan kerja (job involvement) mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan sebagai harga diri.

b) Gaji. Gaji adalah penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Gaji dan upah dasar dasar untuk merangsang kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja.

c) Hubungan kerja. Menjalin hubungan kerja yang positif, maka karyawan harus belajar mendengarkan rekan kerja secara aktif, berkomunikasi dengan baik, menghargai diri sendiri dan orang lain di tempat kerja. Hal tersebut selain menjalin hubungan kerja yang positif juga akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Oleh karena itu setiap karyawan alangkah baiknya menanamkan hubungan yang baik antar karyawan di tempat kerja. Hal ini didukung oleh pendapat Kreitner dan Kinicki (2005 : 226) hubungan yang kuat menunjukkan bahwa atasan dapat mempengaruhi dengan signifikan variabel lainya dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Hal tersebut di atas didukung oleh Robbins (2010: 181) ada empat variabel yang berkaitan dengan kerja yang menentukan atau mendorong kepuasan kerja: 1) kerja yang secara mental menantang, pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya, 2). Ganjaran yang pantas: sistem upah dan kebijakan promosi yang adil. 3). Kondisi kerja yang mendukung: kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan. 4). Rekan sekerja yang mendukung: kebutuhan interaksi sosial, perilaku atasan dan minat pribadi.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan BKM. Hal ini ditunjukkan bahwa hasil

perhitungan uji t adalah  $t_{hitung} (3.704) > t_{tabel} (1,67155)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

2. Secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan bahwa hasil perhitungan uji t adalah  $t_{hitung} (4.170) > t_{tabel} (1,67155)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
3. Secara bersama-sama atau secara simultan variabel independent (motivasi kerja dan kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hal ini ditunjukkan bahwa hasil perhitungan uji F adalah  $F_{hitung} (55.995) > F_{tabel} (3,16)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
4. Dilihat dari Beta *Standardized Coefficients* kedua variabel motivasi kerja sebesar 3.704 dan kepuasan kerja sebesar 4.170 maka nilai beta tertinggi adalah variabel kepuasan kerja sebesar 4.170. Dengan demikian variabel kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan.

## SARAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan tersebut di atas maka dalam penelitian ini dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan kolektif memberikan dan mengarahkan kepada karyawannya agar bekerja dengan lebih giat untuk mewujudkan program kerja, seta mengikutkan karyawan seminar atau pelatihan tentang motivasi kerja.
2. Sebaiknya BKM diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja melalui pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi dan hubungan kerja
3. Untuk mengoptimalkan hasil dari penelitian ini, maka diharapkan peneliti yang akan datang mengembangkan masalah dan menambah variabel-variabel lain yang dipandang relevan dan lebih mendalam lagi tentang pengentasan kemiskinan perkotaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- As'ad, Moh. 2009, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri. Edisi keempat. Yogyakarta: LIBERTY
- Handako, Hani T. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Robbins, Stephen. P. 2006. Prilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Siagian, S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. , Yogyakarta: Penerbitan STIE YKPN.
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, Yuniari. 2013. Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMKG Wilayah III Denpasar. Bali: Jurnal Universitas Udayana.
- Wursanto. 2004. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.