

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, SIKAP KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan PT. Mitra Karya Banten)**

A. Hidayat¹, Samsuri²

Dosen Luar Biasa Bidang Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Motivation, Work Attitude, and Job Satisfaction on Employee Performance. This research uses quantitative methods in accordance with the questionnaire and survey data collection techniques using the saturated sample method. Test data using the classical assumption test method, multiple linear regression analysis, t test, f test with SPSS version 25 application.

The results show that: Hypothesis 1; Work motivation has a positive and significant effect on employee performance, Hypothesis 2; Work attitude is not a significant positive effect on employee performance Hypothesis 3; Job satisfaction significantly influences employee performance. And Hypothesis 4; Work Motivation, Work Attitude, and Job Satisfaction on Employee Performance.

Keywords: work motivation, Work Behavior, Work Satisfaction, Employees' Work Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sesuai dengan kuesioner dan survei teknik pengumpulan data menggunakan metode sampel jenuh. Data uji dengan menggunakan metode uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dengan aplikasi SPSS versi 25.

Hasil menunjukkan bahwa: Hipotesis 1; Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Hipotesis 2; Sikap Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Hipotesis 3; Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Hipotesis 4 ; Motivasi Kerja, Sikap Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Sikap Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tidak hanya terjadi pada

perusahaan pemerintah, perusahaan swasta juga perlu memperhatikan hal tersebut terutama perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa kontraktor seperti PT. Mitra Karya Banten yang merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang dihadapkan pada dunia usaha dengan tingkat persaingan yang sangat ketat antar perusahaan

Perkembangan perusahaan jasa kontraktor baik yang merupakan kelas atas maupun kelas menengah kebawah selalu berhubungan langsung dengan kemampuan sumber daya yang dimilikinya. Dalam arus globalisasi yang sangat kuat saat ini, kemampuan dan intelektual sumber daya manusia yang dimiliki menjadi hal yang

pokok untuk dapat bersaing dengan perusahaan asing yang masuk ke Indonesia. Sehingga penguasaan bidang teknis maupun non teknis menjadi suatu kebutuhan saat ini. Kegiatan suatu proyek yang kian hari semakin kompleks sangat membutuhkan pengetahuan ekstra yang mampu mendukung semua kegiatan tersebut.

Persaingan dalam jasa kontraktor makin lama semakin ketat seiring dengan cepatnya laju perkembangan teknologi. Dalam perkembangannya, dibutuhkan beberapa syarat pokok supaya jasa kontraktor tersebut dapat mencapai apa yang diharapkan antara lain penyiapan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia merupakan kata kunci dalam persaingan. Tanpa sumber daya manusia yang cakap suatu perusahaan akan hancur dalam persaingan. Kaitannya dengan hal tersebut adalah perlunya diciptakan suatu program pendidikan / uji kompetensi yang mampu mendukung upaya tersebut.

Dalam dunia jasa kontraktor, menjadi hal yang mutlak untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu, karena persaingan yang ketat menuntut suatu pekerjaan dapat diselesaikan se-efektif dan se-efisien mungkin. Teknik penyelesaian suatu proyek selalu dikembangkan oleh para tenaga ahli, sehingga hal itu menjadikan tambahan pendidikan profesional menjadi hal yang pokok. Pendidikan profesional yang kaitannya sangat luas menjadi hal yang dibutuhkan oleh para tenaga ahli untuk mengadakan suatu inovasi ilmu.

Jasa Kontraktor merupakan salah satu kegiatan dalam bidang ekonomi, sosial, dan budaya yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian berbagai sasaran guna menunjang terwujudnya tujuan pembangunan nasional. Sesuai dengan **Visi** dan **Misi** PT. Mitra Karya Banten yaitu untuk tumbuh bersama-sama dengan aman dan cukup dalam mengembangkan bisnis inti dalam konstruksi dan pengadaan Jasa.

Untuk mencapai tujuan tersebut, Perusahaan Jasa Pelaksana Konstruksi harus mempunyai Kinerja yang baik. Perusahaan perlu menilai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas. Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas yang dihasilkan setiap karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Slamet Riyadi (2011), “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu.”

Torang (2013): Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Makna kesediaan untuk melakukan tugasnya berarti bahwa adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka.

Mondy, *et all* dalam Priansa (2014:271), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kemandirian
5. Inisiatif
6. Kerjasama

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2012:61): “Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.”

Hasibuan (2010:141): “Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”

Hasibuan (2012:94), indikator untuk mengukur motivasi kerja secara individu adalah sebagai berikut:

1. Fisiologis
2. Keamanan
3. Sosial
4. Penghargaan

Sikap Kerja

J. George & Jones (2012:71): “Sikap kerja adalah koleksi perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana berperilaku yang orang saat ini memegang tentang pekerjaan dan organisasi mereka.”

Timothy A. Judge (2012:345): “Sikap kerja adalah evaluasi pekerjaan seseorang yang mengekspresikan seseorang perasaan terhadap, keyakinan tentang, dan lampiran pekerjaan seseorang.”

Blum & Nylon (2012), indikator untuk mengukur sikap kerja secara individu adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja
2. Pengawasan Atasan
3. Kesempatan Untuk Maju
4. Keamanan
5. Fasilitas Kerja

Kepuasan Kerja

George dan Jones (2012:71): “Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan keyakinan seseorang tentang pekerjaan mereka saat ini.”

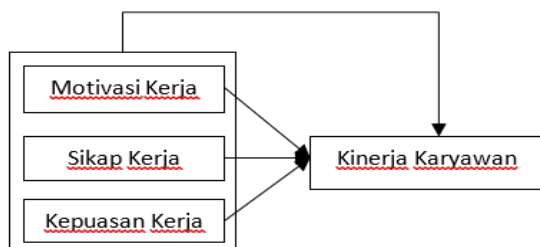
Siagian (2013:295): “Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negative tentang pekerjaannya”.

Robbins and Judge dalam Puspitawati (2013:18), indikator untuk mengukur kepuasan kerja secara individu adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji / Upah
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pemikiran Teoritis



METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kausalitas. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk ke dalam jenis data primer melalui observasi, wawancara dan kuisioner.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 135 karyawan. Berdasarkan jumlah populasi tersebut maka penentuan jumlah sampel untuk penelitian ini sebanyak 125 karyawan,

sisanya sebanyak 10 responden tidak mengembalikan kuisioner yang disebar.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan alat analisis sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Dikatakan valid jika dapat mengukur data variabel yang diteliti secara tepat.

Suatu kuisioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,60$. Pengukuran reliabilitas hanya dapat dilakukan apabila semua item sudah teruji valid.

2. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan cara menentukan data, mengumpulkan data dan mengintrepetasikan data sehingga dapat memberikan gambaran masalah yang dihadapi. Metode analisis deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Umar, 2011:22).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik.

b. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

c. Uji heteroskedastisitas

Adanya heteroskedastisitas artinya adanya varian variabel dalam model yang tidak sama. Untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas ada atau tidaknya pola yang terjadi pada nilai residu pada model,

penulis menggunakan metode grafik (*Scaterplot*)

4. Regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_3) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Imam Ghazali, 2013:97).

6. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2013:98-99). Untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 5%.

7. Uji f

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau ditolak dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05. Jika *Probability F* > 0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan atau memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:98).

Untuk analisis jalur diuji melalui dua tahap, yaitu tahap pertama dengan analisis regresi linier

seederhana dan tahap kedua dengan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat dan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen

Item	Rhitung	Standar	Keterangan
MK_1	0,936	0,3	Valid
MK_2	0,915	0,3	Valid
MK_3	0,922	0,3	Valid
MK_4	0,912	0,3	Valid
SK_1	0,895	0,3	Valid
SK_2	0,892	0,3	Valid
SK_3	0,906	0,3	Valid
SK_4	0,893	0,3	Valid
SK_5	0,872	0,3	Valid
KK_1	0,87	0,3	Valid
KK_2	0,923	0,3	Valid
KK_3	0,919	0,3	Valid
KK_4	0,93	0,3	Valid
KK_5	0,892	0,3	Valid
Ki_1	0,869	0,3	Valid
Ki_2	0,904	0,3	Valid
Ki_3	0,89	0,3	Valid
Ki_4	0,896	0,3	Valid
Ki_5	0,872	0,3	Valid
Ki_6	0,859	0,3	Valid

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dengan 0,3. Dari hasil analisis instrumen variabel Motivasi Kerja (MK), Sikap Kerja (SK), Kepuasan Kerja (KK), dan Kinerja (Ki) yang disebarkan terhadap 125 responden, semua butir adalah valid pada taraf signifikansi 0,05.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.940	4
.935	.935	5

.946	.946	5
.942	.943	6

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien reliabilitas instrumen diperoleh koefisien reliabilitas instrumen nilai *Cronbach's Alpha* sebesar MK 0.940, SK 0.935, KK 0.946, dan Ki 0.942. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen dari seluruh variabel yang disusun reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Analisis Deskriptif

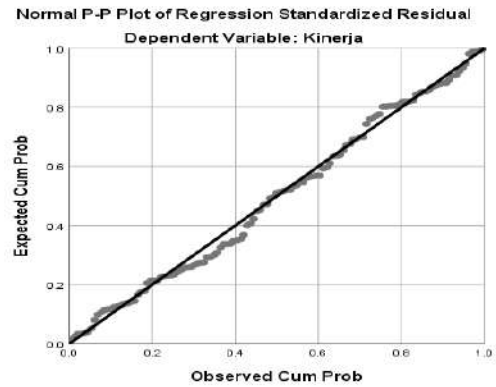
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.206	3.176	3.232	.056	1.018	.001	4
Item Means	3.253	3.216	3.288	.072	1.022	.001	5
Item Means	3.208	3.176	3.248	.072	1.023	.001	5
Item Means	3.245	3.224	3.296	.072	1.022	.001	6

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai motivasi kerja, sikap kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan PT. Mitra Karya Banten, dikarenakan nilai rata-rata keseluruhan berada pada interval 2,60 – 3,39 yang menunjukkan “Kurang Baik”.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2018). Uji normalitas menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

Berdasarkan hasil Uji normalitas didapat hasil grafik histogram dengan pola distribusi yang mendekati normal dengan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan variabel terikat dan variabel bebas mempunyai data berdistribusi normal, dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar Uji normalitas antara variabel bebas dengan variabel terikat

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (2018). Menurut Santoso (2010), pada umumnya jika *variance inflation factor* (VIF) lebih besar dari 5, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

Berdasarkan hasil perhitungan antara variabel diperoleh nilai VIF motivasi kerja sebesar 3.784, nilai VIF sikap kerja sebesar 3.438 dan nilai VIF kepuasan kerja sebesar 4.237 dan nilai VIF semuanya lebih kecil dari 5, sehingga bisa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Multikolinieritas Variable Bebas

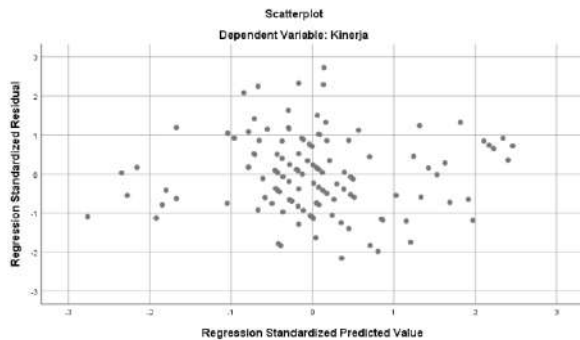
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Motivasi Kerja	.264	3.784
	Sikap Kerja	.291	3.438
	Kepuasan Kerja	.236	4.237

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ghozali (2018) mengatakan jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dikatakan homoskedastisitas. Dari grafik *scatterplots*, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa

tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, dapat dilihat pada gambar berikut:



Uji Heteroskedastisitas antara variabel bebas dengan variabel terikat

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berfungsi untuk menguji ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Pengujian dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW). dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $0 < dw < dL$ maka hipotesis ditolak, yang berarti tidak ada autokorelasi positif.
- 2) Jika $dL \leq dw \leq du$ maka tidak ada keputusan, yang berarti tidak ada autokorelasi positif.
- 3) Jika $4 - dL < dw < 4$, maka hipotesis ditolak, yang berarti tidak ada korelasi negatif.
- 4) Jika $4 - du \leq dw \leq 4 - dL$, maka tidak ada keputusan, yang berarti tidak ada korelasi negatif.
- 5) Jika $du < dw < 4 - du$, maka hipotesis diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Berdasarkan hasil Uji Durbin-Watson diperoleh nilai DW_{hitung} sebesar 2.174. Untuk nilai DW_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%, jumlah sampel 125, dan jumlah variabel bebas 3 adalah nilai $dL = 1.6592$ dan $du = 1.7574$. Sehingga nilai $1.7574 < 2.174 < 4 - 1.7574$, maka hipotesis diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut;

Uji Autokorelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 ^a	.735	.729	2.20883	2.174

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Pembahasan

Pengaruh Antara Variabel

Model	Coefficients ^a					Correlations		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.364	.930		3.618	.000		
	Motivasi Kerja	.431	.122	.321	3.532	.001	.806	.306
	Sikap Kerja	.196	.101	.168	1.932	.056	.767	.090
	Kepuasan Kerja	.461	.106	.420	4.367	.000	.826	.369

a. Dependent Variable: Kinerja

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengolahan data ditunjukkan pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (*Zero-Order*) sebesar 0.806 dengan signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, itu berarti bahwa korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja adalah Sangat Kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin baik.

Nilai koefisien determinasi (*Beta x Zero-Order*) untuk variable motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,259 (0.321 x 0.806), artinya kontribusi variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 25,9%.

Dilihat dari nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,532 > 1,979) dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05 maka (H₁) diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Sikap Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hubungan sikap kerja dengan kinerja karyawan didapat nilai koefisien korelasi (*Zero-Order*) sebesar 0,767 dengan signifikansi sebesar 0.056. Nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, itu berarti bahwa hubungan antara sikap kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat dan kurang signifikan. Statistik ini menunjukkan bahwa sikap kerja mempunyai pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (*Beta x Zero-Order*) untuk variable sikap kerja terhadap kinerja adalah 0,129 (0.168 x 0.767), artinya kontribusi

variable sikap kerja terhadap variasi kinerja adalah sebesar 12,9%.

Dari hasil uji t dapat dilihat nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1,932 < 1,979$) dan tingkat signifikansi $0,056 > 0,05$ maka (H_2) tidak diterima. Artinya sikap kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan Kinerja adalah sebesar 0.826 dengan dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, itu berarti bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (*Beta x Zero-Order*) untuk variable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.347, artinya kontribusi variable kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 34,7%. Angka ini dapat diartikan bahwa 34,7% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Dari hasil uji t dapat dilihat nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,367 > 1,979$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka (H_3) diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh secara bersama motivasi kerja, sikap kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.729	2.20883

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil analisis nilai Koefisien korelasi (R) antara variabel motivasi kerja, sikap kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 0.857 yang artinya bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara

motivasi kerja, sikap kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinasi (R kuadrat) untuk variabel motivasi kerja, sikap kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0.735. Statistik ini dapat diartikan bahwa 73,5% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, sikap kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama. Dan sebesar 26,5% variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor lain diluar persamaan model.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1638.800	3	546.267	111.964	.000 ^b
	Residual	590.352	121	4.879		
Total		2229.152	124			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dapat dilihat pada tabel tersebut diatas bahwa F_{hitung} sebesar 111.964 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, sikap kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan diatas, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Karya Banten.
- 2) Pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua bahwa sikap kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Karya Banten
- 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Karya Banten
- 4) Secara bersama-sama motivasi kerja, sikap kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh

positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Karya Banten.

Saran

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Mitra Karya Banten, maka:

- 1) Pihak manajemen perusahaan hendaknya mengupayakan untuk lebih meningkatkan dalam memberikan motivasi kepada karyawan, karena dengan adanya motivasi, karyawan lebih bekerja keras dengan optimal, karyawan lebih bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas, dan karyawan akan merasa bangga kepada PT. Mitra Karya Banten.
- 2) Untuk meningkatkan sikap kerja karyawan dalam perusahaan sebaiknya perusahaan memberikan perhatian pada pemahaman karyawan tentang pekerjaan serta meningkatkan peran karyawan dalam perusahaan. Selain itu perusahaan harus berupaya agar karyawan dapat menyukai pekerjaan yang dikerjakan hal tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan karyawan dalam bekerja.
- 3) variabel kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan sangat diperlukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Karya Banten.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Judge Timothy. 2012. *Job Attitudes*. By Anunual Reviews. Abdullah, M, M. 2013. *Manajemen Bisnis Syariah*. Aswaja, Yogyakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Sikap Manusia: Teori Pengukurannya*. Yogyakarta: Putaka Pelajar.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. 2012. Memahami dan mengelola perilaku organisasi. Person.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jesicca. 2010. *Kebahagiaan di tempat kerja: memaksimalkan modal Anda psikologis untuk Success*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Luthans, Fred. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. 11tahun Ed. Singapore: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A.P.P. 2012. *Evaluasi Kerja SDM*. Cetakan Keenam. Refika Aditama. Bandung.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mocci James. *The Principlil Of Management*. New York: By Free Press.
- Prinasa, JD. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta. Bandung, Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan T.A, Judge. 2013. *Organizational Bihavior*. Edition 15th. Person Education. New Jersey.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Cetakan ke-16. Penerbit: Bumi Aksara Jakarta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Torang, S. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- AlbertDarendehe. 2013. *Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askes (Persero) Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Volume 1, No. 4 Desember, 980-986 ISSN: 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi.
- Argensia, Ritha F. Dalimunthe, dan Sitti Raha Agoes Salim. 2014. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan*

- Cukai Tipe Madya Pabean B Medan*). Jurnal Ekonomi. Volume 17, No. 2 April. Universitas SPS USU.
- Busthomi Muslih. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10, No. 4 Desember, ISSN: 1693-5241. Universitas Brawijaya.
- Chres F. P Laoh, Bernhard Tewal, dan Sem G Oroh. 2016. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16, No. 04. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Dede Kurniawan, A Rahman Lubis, Muhammad Adam. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1, No. 1 Agustus, 132-146 ISSN: 2302-0199. Universitas Syiah Kuala.
- Dra. Sari Marliani, MM. 2016. *Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Persero) TBK Cabang Karawan*. Jurnal Buana Akuntansi. Volume 1, No.1, ISSN: 2528-1119. Universitas Buana Perjuangan.
- Erik Martinus. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 5, No. 1 Januari, ISSN: 2461-0593. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya.
- Khairiyah, Nur Syaima Annisa. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera*. Jurnal Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil). Volume Oktober. ISSN: 1858-2559. Universitas Gunadarma.
- M. Harlie. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10, No.4 Desember, ISSN: 1693-5241. STIA Tabalong Kalimantan Selatan.
- Mochammad Subagio. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources*. Jurnal Manajemen. Volume XIX, No. 01 Februari, 101-120. Universitas Surya Darma Jakarta.
- Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pci Elektronik International*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Volume 4, No. 1 Juli, 41-46 ISSN: 2337-7887. Politeknik Negeri Batam.
- Rd. Kresna Yudi Kusumah, Dr. Sri Suwarsi, Dudung Abdurrahman. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi*. Jurnal Prosiding Manajemen. Volume 3, No.2, ISSN: 2460-7094. Universitas Islam Bandung.
- R. Okky Satria, Husaeri Priatna. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, Entrepreneurship. Volume 6, No.2 Oktober, 85-93 ISSN 2443-0633. STIE Bandung.
- Robert C.Y. Korompis, Victor P.K. Lengkong, Mac Donald Walangitan. 2017. *Pengaruh Sikap Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado*. Jurnal Emba. Volume 2, No. 5 Juni 1238-1249 ISSN: 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi Manado.