

THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND MOTIVATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT CHAKRA NAGA FURNITURE JEPARA

*Rima Dian Safitri, Agus Suratno, Endang Sulistiyani**
Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Abstract

This research aimed to analyze the influence of job satisfaction and motivation on employees performance at PT Chakra Naga Furniture Jepara. The method used for data collections was questionnaire using semantic differential scale. Using census sampling method, the sample of this research was all the employee of PT Chakra Naga Furniture Jepara a total 50 persons. The technique of analysis used in this research was multiple linear regression analysis. The analytical method used in this research were validity test and reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, t-test, F-test and coefficient determination. The result of multiple linear regression could be shown by the regression equation $Y=14,09 + 0,292X1 + 0,236X2$. The results of this research indicate that partial and simultaneous, variable job satisfaction and motivation had positive influence and significant impact on employees performance. Coefficient of determination in this research was 0.718, which meant that 71.8% of employees performance could be influenced by job satisfaction and motivation, while the rest of 28.2% was explained by the other variables which were not observed.

Keywords : *job satisfaction, motivation, employees performance.*

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CHAKRA NAGA FURNITURE JEPARA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner dengan menggunakan skala semantik differensial. Dengan teknik sensus sampling, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara yang berjumlah 50 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji-t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y=14,09 + 0,292X_1 + 0,236X_2$. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, variabel kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah 0,718, yang berarti bahwa 71,8% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : kepuasan kerja, motivasi, kinerja karyawan.

Pendahuluan

Perkembangan bisnis di era global yang begitu pesat menuntut perusahaan untuk menunjukkan kinerja terbaik dengan seluruh sumber daya yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dilakukan, salah satu caranya yaitu dengan meningkatkan kualitas dan kinerja SDM yang dimilikinya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang baik, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja baik perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya (Pristiyani, 2016). Karyawan merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi di perusahaan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, dimana

karyawan berperan secara aktif dalam berjalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Fadhil dan Mayowan, 2018). Menurut Nasution dalam Pratama dkk (2017) karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan adalah motivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2012:141) dikutip oleh Pristiyani (2016) motivasi penting artinya karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada Tabel 1 disajikan *turnover* karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara selama kurun waktu tahun 2017-2018.

Tabel 1 *Turnover* Karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara 2017-2018

	Tahun	Jumlah Karyawan	Prosentase
2017	Triwulan I	5	1%
	Triwulan II	4	0.8 %
	Triwulan III	4	0.8 %
	Triwulan IV	6	1.2%
2018	Triwulan I	13	2.6%
	Triwulan II	9	1.8%

Sumber:PT Chakra Naga Furniture Jepara, 2018

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat terdapat peningkatan jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan tiap tahunnya. Hal ini menunjukkan masih kurangnya tingkat kepuasan dan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2009: 117) menyatakan, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang

menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisinya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) mengacu kepada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2002: 36). Kepuasan kerja

merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya bila semakin sedikit aspek yang sesuai maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya (As'ad, 2012: 103).

Burt dalam Anoraga (2009: 82-83) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Faktor hubungan antar karyawan
- b. Faktor individual
- c. Faktor-faktor luar

Menurut Wexley dan Yukl (2007) dalam As'ad (2012: 104-106) mengemukakan teori mengenai kepuasan kerja, yaitu :

- a. *Equity theory* (Teori Keadilan)

Equity theory dikembangkan oleh Adams (1963). Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* (adil) dan *inequity* (tidak adil) atas suatu situasi, diperoleh orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

- b. *Discrepancy theory* (Teori Ketidaksesuaian)

Dipelopori oleh Porter (1961). Locke (1969) dalam As'ad (2012: 105) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation*, *needs*, atau *value*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas.

Motivasi

Hasibuan (2016: 141) menyatakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menurut Rivai (2009: 837) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama (Sutrisno, 2017: 110). Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo, 2001 dalam Sutrisno, 2017: 111).

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam Sutrisno (2017: 116-120) faktor-faktor tersebut yaitu :

- a. Faktor Intern
- b. Faktor Ekstern

Teori motivasi antara lain :

- a. *Maslow's Hierarchy Theory* (Teori Hierarki Kebutuhan)

Dalam Hasibuan (2016: 152-156), kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni :

- (1) Physiological Needs
- (2) Safety and Security Needs
- (3) Affiliation or Acceptance Needs
- (4) Esteem or Status Needs
- (5) Self Actualization

- b. Teori Motivasi Berprestasi

Dalam Sutrisno (2017: 128-129) tiga komponen yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan :

- a. *Need for Achievement* (Kebutuhan untuk berprestasi).
- b. *Need for Affiliation* (Kebutuhan untuk berafiliasi).
- c. *Need for Power* (Kebutuhan untuk berpengaruh).

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016: 94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pendapat lainnya, Bernardin dan Russel (1993: 397) dalam Keban (2008: 210) mengartikan kinerja sebagai “*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu.

Menurut Simamora (1995: 500) dalam Mangkunegara (2010: 14), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individu
- b. Faktor psikologi
- c. Faktor organisasi

Sedangkan menurut Timple (1992: 31) dalam Mangkunegara (2010: 15) menyatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan

faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2010: 76) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerja rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Wibowo (2010: 389) menyatakan bahwa motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

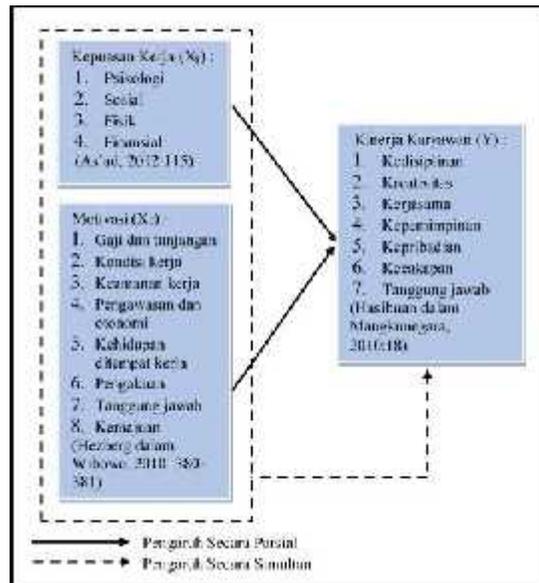
Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gibson (2000: 110) dalam Wibowo (2010: 508) menggambarkan hubungan timbal balik antara kepuasan dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif, di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan kajian pustaka sebelumnya maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini yang menunjukkan hubungan antar variabel independen dan dependen dapat digambarkan sebagaimana Gambar 1.

Gambar.1 Kerangka Pemikiran Teoritis



Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Chakra Naga Furniture yang berada di Jalan Sunan Mantingan No.19-21, Demaan, Jepara yang berjumlah 50 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *sampling total* atau sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2016: 67). Jumlah sampel yaitu 50 orang.

Uji Instrumen Penelitian

Pegujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan nilai *r*, jika *r* hitung > *r* tabel maka instrumen dinyatakan valid (Wiyono, 2011: 113). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas atau nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Sugiyono, 2016: 220).

Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen, dengan membandingkan nilai *t*. Jika nilai sig *t*-hitung > *t*-tabel, maka *H₀* ditolak dan *H_a* diterima. Uji F untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen secara bersama-sama/simultan.

Dengan membandingkan nilai F, jika F-hitung > F-tabel maka *H₀* ditolak *H_a* diterima.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Dari hasil analisis data akan validitas kepuasan kerja (X₁), motivasi (X₂), dan kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan analisis data diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel, hal ini karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel.2 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	14,092	5,314		
Kepuasan Kerja	,292	,052	,498	5,601	,000
Motivasi	,236	,044	,481	5,417	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 14,092 + 0,292X_1 + 0,236X_2$

Dari persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 14,092 menyatakan bahwa apabila variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi (X2) bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 14,092.
2. Koefisien variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,292, artinya jika kepuasan kerja(X1) meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,292 dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah atau sebesar konstanta. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara.
3. Koefisien variabel motivasi (X2) sebesar 0,236, artinya jika nilai dari motivasi

meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,236 dengan asumsi variabel lainnya tidak berubah atau sebesar konstanta. Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara dengan koefisien regresi 0,236.

Uji-t

Berdasarkan Tabel.2 dapat dilihat semua variabel memiliki nilai t-hitung > 2,01062 (t-tabel). Berarti bahwa :

1. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Uji F

Tabel.3 Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Sig.
63.453	3,20	,000 ^a

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel.3 dapat dilihat nilai F hitung > F tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama

(simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel.4 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.730	.718	3.10152

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel.4 nilai *Adjusted R Square* 0,718 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 71,8%, sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi hasil penelitian ini terdiri dari implikasi teoritis dan implikasi manajerial sebagai berikut :

1. Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil statistik, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara dan memberikan pengaruh terbesar dibandingkan dengan variabel motivasi. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara umum terhadap pekerjaannya (Robbins, 2000). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga terdapat kesesuaian antara harapan dengan keadaan sebenarnya yang didapat karyawan dari tempat kerja. Hal ini sesuai dengan teori ketidaksesuaian yang merangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Mangkunegara (2009: 117) menyatakan bahwa pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya meyakinkan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan

sebaliknya (Sutrisno, 2017: 76). Hasil pengujian hipotesis ini juga turut membuktikan pendapat Gibson (2000: 110) dalam Wibowo (2011: 508) yang menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka tercapainya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Fadhil dan Mayowan (2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera.

2. Pembahasan Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil statistik, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture. Motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016: 141). Hal ini sesuai dengan teori motivasi berprestasi yang menyatakan tingkah laku dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Motivasi ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas

keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo, 2001 dalam Sutrisno, 2017: 111). Hasil pengujian hipotesis ini juga turut membuktikan pendapat Mangkunegara (2010: 76) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Pratama dkk (2017), Fadhil dan Mayowan (2018), dan Pristiyanti (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

3. Pembahasan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil statistik, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Adanya pengaruh secara bersama-sama antara kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini turut membuktikan pendapat dari Timple (1992:31) dalam Mangkunegara (2010:15) yang menyatakan factor internal dan faktor eksternal merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.
4. Jenis-jenis atribusi yang dibuat karyawan memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Dalam penelitian ini, hanya satu faktor yang digunakan yaitu faktor internal yang berupa kepuasan kerja dan motivasi. Menurut As'ad (2012: 103) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin

banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Menurut Gitosudarmo (2001) dalam Sutrisno (2017: 111) adanya motivasi yang tinggi pada diri karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Simamora juga menyebutkan faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu faktor psikologis dimana motivasi termasuk didalamnya (Mangkunegara, 2010: 14).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Fadhil dan Mayowan (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Begitu pula dengan penelitian oleh Hasmin dkk (2017) yang menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara, dan memiliki pengaruh terbesar dibandingkan variabel motivasi. Hal ini berarti karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Hal ini berarti karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara.
3. Variabel kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Variabel kepuasan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 71,8%, sisanya 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan. Mengacu pada skoring dari responden, kepuasan yang perlu ditingkatkan khususnya dalam hal pembagian pendapatan lainnya diluar gaji, agar karyawan dalam bekerja merasa terpuaskan dan tidak menjadikannya sebagai beban namun menjadikan pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan target yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat tercapai.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pada diri karyawan. Mengacu pada skoring dari responden, motivasi yang perlu ditingkatkan pada diri karyawan antara lain dalam hal pemberian penghargaan dan promosi bagi karyawan, khususnya dalam hal pengawasan supervisor dalam memberikan bantuan dan bimbingan kepada karyawannya, agar karyawan dalam bekerja dapat terus termotivasi sehingga kinerjanya dapat meningkat.
3. Penelitian ini terbatas hanya pada kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Chakra Naga Furniture Jepara. Bagi penelitian selanjutnya perlu untuk menambahkan variabel independen lainnya yang dapat mempengaruhi kinerjakaryawandiantaranya pengembangankarir,gaya kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya, agar dapat melengkapi penelitian ini dikarenakan masih terdapat variabel-

variabel independen lain diluar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini perlu diuji pada objek penelitian lain seperti industri jasa, sehingga penelitian ini nantinya akan mendapatkan hasil yang lebih dapat digeneralisasi.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2012. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Fadhil, Achmad dan Yuniadi Mayowan. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.54 No.1, 40-47.
- Hasibuan, H. Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin. dkk. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. Jurnal Mirai Management Vol.2 No.2, 231-245.
- Keban, Yermias T. 2008. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- _____. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Pratama, Mohammad. dkk. 2017. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Giant Hypermart Mall Olympic Garden Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.47 No.1, 47-55.

- Pristiyani, Dita Chintia. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol.4 No.2, 173- 183. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Rivai, Veithzal dan Ella Juwani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P Stephen. 2002. *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2016. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, H. Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

