

**ANALISIS HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
BERPRESTASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
SURVEI DI KOPERASI BEN MAKMUR, MUARA TAWAR, BEKASI**

H a r y a d i

email: masharyadi@ymail.com

Penulis

Haryadi adalah Deputy Manager Sumber Daya Manusia di PT PJB Unit
Pembangkitan Muara Tawar

Abstract

The purpose of this study was to find out whether there is a relationship and how strong the relationship between job satisfaction and achievers motivation, This study uses survey methods; sampling research was carried out by means of a stratified random sampling. From a population of 126 people were chosen as much as 120 people as respondents, in accordance with the Slovin formula; with details of 32 people involved to test the instrument, while the remaining research 88 people as samples in the collection of research data; selected by simple random sampling.

Based on the conclusions of the research results can be said that employees performance can be enhanced through efforts to increase job satisfaction and increased achievers motivation. Increased job satisfaction can be done with decent wages policy; any chance of promotion as a fair, equitable and transparent; congruency between tasks and interests of workers and there are awards to workers who are achievers. Increase the achievers motivation can be done with any hope of a better future; there is justice in the working environment; there is a sense like accept responsibility; there is a sense of love to receive feedback and orientation on the achievement of goals.

In this study only examined the limited influence of the job satisfaction and achievers motivation for the employees performance.

Key words:

Job satisfaction, achievers motivation and employees performance.

PENDAHULUAN

Era globalisasi dalam bidang industri dan perdagangan, berdampak pada persaingan yang semakin ketat terhadap setiap perusahaan dalam merebut hati konsumen. Untuk mempertahankan eksistensinya agar tetap *survive*, pebisnis harus pandai memanfaatkan setiap peluang yang ada, meskipun harus berjuang dengan segala daya dan berbagai upaya.

Demikian pula dalam bidang usaha perkoperasian, dengan mulai berlakunya hukum pasar bebas yaitu *multi buyer multi seller*, konsekuensinya adalah persaingan antar koperasi menjadi semakin lebih ketat, untuk memenangkan kompetisi tersebut setiap koperasi dituntut untuk dapat mengelola bisnisnya dengan mengutamakan efisiensi semaksimal mungkin.

Dalam koperasi, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur terpenting dalam hal pengelolaan bisnisnya, selain unsur-unsur lain seperti sumber daya keuangan, sumber daya teknologi, sumber daya material dan sumber daya informasi. Setiap koperasi senantiasa berupaya agar dapat mencapai tingkat efisiensi maksimal, sehingga diperlukan kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan akan maksimal apabila dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, para karyawan merasa puas serta memiliki motivasi untuk berprestasi; karena tanpa adanya kepuasan kerja dan motivasi berprestasi pada setiap karyawan, mustahil kinerja karyawan dapat lebih baik.

Kinerja keuangan koperasi tersebut sebenarnya mencerminkan dan berkaitan erat dengan kinerja karyawannya, selain adanya faktor-faktor lain yang juga ikut menentukan. Sehingga apabila kinerja karyawan tinggi maka diharapkan kinerja koperasi dapat meningkat; demikian pula sebaliknya, apabila kinerja

karyawan rendah maka kinerja koperasi juga akan rendah. Dengan harapan, penulis dapat menyumbangkan beberapa solusi pemecahan masalah, sehingga di masa mendatang hasil produknya dapat bersaing di pasar bebas, agar koperasi Ben Makmur, Muara Tawar, Bekasi tetap eksis di tengah-tengah persaingan global yang semakin ketat.

RUMUSAN MASALAH

Di Koperasi Ben Makmur terdapat beberapa masalah yang menyebabkan kinerja koperasi rendah sehingga target kontrak kinerja tidak dapat dicapai, antara lain (1) kinerja karyawan rendah, (2) hubungan kerja dengan Induk Koperasi kurang kooperatif, (3) hubungan kemitraan dengan Serikat Pekerja kurang harmonis, (4) anggaran untuk pelatihan dan pengembangan karyawan relatif kecil, (5) tingkat pendidikan karyawan relative rendah, (6) persaingan dalam memperoleh kontrak kerja sangat ketat, (7) koperasi belum dikelola secara profesional.

Setelah menguraikan latar belakang masalah dan identifikasi masalah maka fokus penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Hakikat Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Prabunegara, merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Schermerhorn, kinerja adalah rangkuman ukuran kuantitas dan kualitas kontribusi yang dibuat oleh seseorang atau kelompok untuk tujuan produksi unit kerja dan organisasi.

Selain uraian di atas, terdapat beberapa teori kinerja karyawan yang dipakai sebagai acuan, antara lain:

1.1 Teori James H. Donnelly, James L. Gibson and John Ivancevich

Kinerja berkaitan dengan kepuasan dan tingkat imbalan, sedangkan kinerja yang baik dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat individu.

1.2 Teori Stephen P. Robbins

Kinerja sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O). Dapat diformulasikan, $Kinerja = f(A \times M \times O)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan; dengan kata lain kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Dari pengertian dan deskripsi teori yang telah diuraikan di atas, maka yang dimaksud dengan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya, hasil ini dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, kesempatan dan lingkungan kerja. Selain itu kinerja juga dipengaruhi oleh sifat individu, usaha kerja dan dukungan organisasi. Dari uraian di atas terdapat tiga dimensi kinerja karyawan yaitu (1) kemampuan kerja, dengan indikator pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas dan kerja sama; (2) hasil kerja, dengan indikator kualitas kerja dan kuantitas kerja serta (3) dukungan organisasi, dengan indikator kecukupan waktu dan kesempatan.

Hakikat Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dalam Greenberg dan Baron, kepuasan berhubungan dengan faktor-faktor individu, yaitu (1) kepribadian seperti aktualisasi diri, kemampuan menghadapi tantangan dan kemampuan menghadapi tekanan, (2) status senioritas, artinya makin tinggi hirarki di dalam organisasi maka berakibat lebih mudah bagi individu untuk mencapai kepuasan, (3) kecocokan dengan minat, artinya semakin cocok minat individu dengan pekerjaannya, akan

semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, (4) kepuasan individu dalam hidupnya, artinya individu yang mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap elemen-elemen kehidupannya yang tidak berhubungan dengan kerja, maka pada umumnya mempunyai kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan dengan uraian di atas, terdapat beberapa teori kepuasan yang dibahas sebagai acuan, antara lain:

2.1 Hirarkhi Kebutuhan Abraham H. Maslow

Hirarkhi kebutuhan Maslow dalam Desler meliputi (1) Fisiologis (physiological), yaitu kebutuhan dasar manusia seperti makan, minum, tempat tinggal dan lain-lain; (2) Keselamatan dan keamanan (safety and security), yaitu kebutuhan kebebasan dari ancaman, dalam arti fisik, mental maupun psikologis; (3) Rasa memiliki, sosial dan kasih sayang (belongingness), yaitu kebutuhan teman afiliasi, interaksi dan cinta kasih; (4) Harga diri (esteem), yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan penghargaan dari orang lain, dalam hal status symbol; dan (5) Aktualisasi diri (self actualization), yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya, dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi yang ada.

2.2 Teori Dua Faktor oleh Frederick Herzberg

Menurut Herzberg dalam Gibson, Ivancevich dan Donelly Jr., dua faktor tersebut dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas (*dissatisfier*), yang disebut faktor iklim baik (*hygiene factor*) dan faktor yang membuat orang merasa puas (*satisfier*), yang disebut faktor motivator.

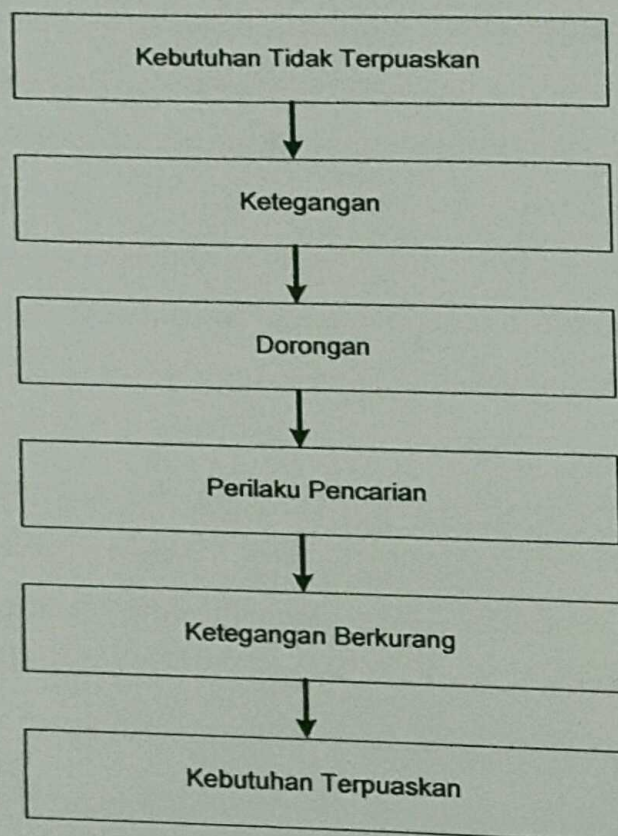
2.3 Teori Kebutuhan oleh David C. McClelland

Pada mulanya di dalam diri individu timbul kebutuhan yang belum terpuaskan, yang mengakibatkan terjadinya ketegangan. Dari ketegangan tersebut akan merangsang munculnya dorongan, yang menimbulkan tujuan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila dapat tercapai, berarti

kebutuhan individu terpuaskan, hal ini akan mengurangi ketegangan, akibatnya individu merasakan kepuasan.

Proses terjadinya kepuasan kerja menurut Griffin, yang merupakan suatu rangkaian tertutup. Pada awalnya terdapat dorongan di dalam diri manusia yang menimbulkan kebutuhan, akibatnya akan timbul perilaku yang mengarah kepada tujuan. Apabila tujuan dapat tercapai, maka individu akan merasakan kepuasan dan pada saat yang sama akan menimbulkan kebutuhan baru yang minta dipuaskan. Begitu seterusnya, kejadian akan berulang-ulang, akhirnya proses tersebut merupakan suatu siklus tertutup (gambar 1).

Gambar 1
Proses terjadinya kepuasan



Sumber: Stephen P. Robbins, Organization Behavior: Concept, Controversies and Applications, Prentice Hall Inc., Englewood Cliff, 1996, p. 213

Berdasarkan uraian di atas, terdapat tiga dimensi kepuasan kerja, yaitu (1) kebutuhan, dengan indikator upah dan kesempatan promosi jabatan, (2) perasaan, dengan indikator kesesuaian dengan minat, penghargaan dan

pengakuan serta (3) kondisi kerja, dengan indikator isi pekerjaan, lingkungan kerja, kebijakan dan prosedur, kepenyeliaan (supervisi) dan hubungan antar rekan sekerja.

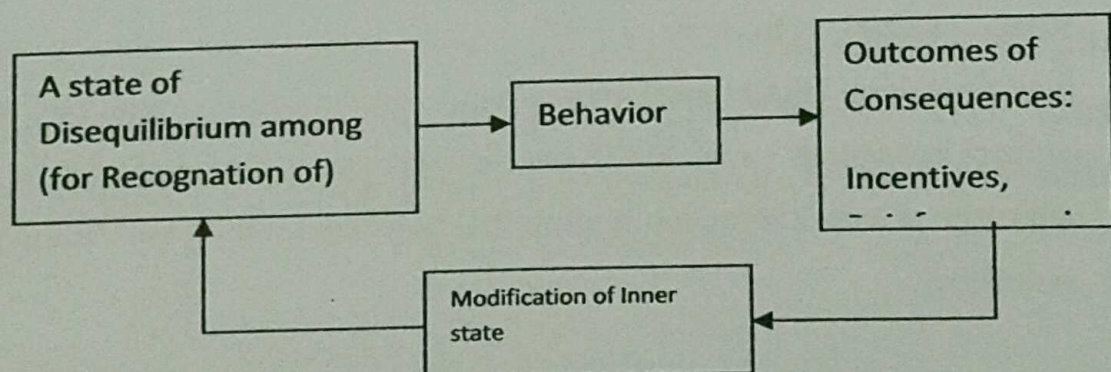
Hakikat Motivasi Berprestasi

Dengan adanya motivasi pada setiap karyawan, diharapkan berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson, motivasi seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Menurut Robbins, motivasi merupakan proses perhitungan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam ikhtiarnya untuk mencapai tujuan.

Model motivasi yang dirumuskan oleh Hoy dan Miskel. Pada mulanya terdapat tanda-tanda, kebutuhan, keinginan, motif dan harapan sebagai pemicu atau pemacu perilaku. Dengan upaya perilaku tertentu maka tujuan tekanan, sehingga individu berusaha kembali ke status keseimbangan baru dengan berperilaku sedemikian rupa sehingga dapat mengurangi ketidakseimbangan.

Berdasarkan uraian di atas maka dimensi motivasi berprestasi adalah (1) harapan lebih baik, dengan indikator harapan masa depan lebih baik dan keadilan dalam lingkungan kerja, (2) dorongan untuk bekerja, dengan indikator suka menerima tanggung jawab, suka menerima umpan balik dan pencapaian tujuan serta (3) upaya berprestasi, dengan indikator suka menghadapi tantangan, suka memecahkan masalah, bersedia berkompetisi dan menghasilkan kinerja lebih baik.

Gambar 2
Model Motivasi Hoy dan Miskel



Sumber: Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, Educational Administration: Theory, Research and Practice, Random House, New York, 1992, p. 138

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional, pengumpulan data di lapangan dilakukan melalui kuesioner berbentuk skala Likert. Penelitian ini bersifat non-eksprimen, artinya tanpa adanya intervensi peneliti terhadap variabel-variabel penelitian. Hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X_1) dan (X_2).

Populasi Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan Koperasi Ben Makmur, yang jumlahnya sebanyak 126 (seratus dua puluh enam) orang.

Sampel dan Penarikan Sampel Penelitian

Dari populasi sebanyak 126 (seratus dua puluh enam) orang tersebut, sesuai dengan Rumus Slovin dipilih sebanyak 120 (seratus dua puluh) orang sebagai sampel penelitian. Penarikan sampel untuk penelitian dilakukan dengan berpedoman pada Rumus Slovin. Dari jumlah sampel tersebut sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang dilibatkan sebagai responden ujicoba instrumen, sedangkan sisanya sebanyak 88 (delapan puluh delapan) orang berperan sebagai sampel penelitian.

Pemilihan sampel penelitian menggunakan metode stratified random sampling, dengan mengelompokkan populasi menjadi beberapa sub-populasi yang terdiri dari bagian-bagian. Karena jumlah karyawan setiap bagian tidak sama maka sampel penelitian dipilih secara proporsional atau sebanding, dengan menggunakan faktor pembanding yang dinamakan sample fraction. Selanjutnya sampel penelitian yang dipilih dari setiap bagian secara simple random sampling, sehingga semua karyawan mempunyai peluang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Skor kinerja karyawan diperoleh dari jumlah skor 32 (tiga puluh dua), yang mempunyai rentangan skor teroretis antara 32 (tiga puluh dua) sampai dengan 160 (seratus enam puluh). Skor terendah 87 (delapan puluh tujuh), sedangkan skor tertinggi 134 (seratus tiga puluh empat). Data tersebut menunjukkan tendensi sentral nilai variabel kinerja karyawan (Y),: Mean (rata-rata) sebesar 111,25; median sebesar 111,70; modus sebesar 109,00 dan standar deviasi atau simpangan baku (s) sebesar 9,50. Perhitungan Skewness (kemiringan) dan Kurtosis dengan menggunakan metode Bowley, dari data tersebut menghasilkan suatu besaran Skewness sebesar 0,187 dan Kurtosis sebesar 4,623. Distribusi frekuensi data interval variabel kinerja karyawan sebagai berikut: sangat rendah (2,27%), rendah (11,36%), tinggi (22,73%), sangat tinggi (26,14%), tinggi (21,59%), rendah (12,50%) dan sangat rendah (3,41%).

Variabel Kepuasan Kerja (X₁)

Deskripsi data variabel kepuasan kerja (X₁) disajikan pada lampiran. Skor kepuasan kerja tersebut diperoleh dari jumlah skor 43 (empat puluh tiga) yang mempunyai rentangan skor teoretis antara 43 (empat puluh tiga) sampai dengan 215 (dua ratus lima belas). Skor terendah 105 (seratus lima), sedangkan skor tertinggi 164 (seratus enam puluh empat). Data tersebut menunjukkan tendensi sentral nilai-nilai variabel kepuasan kerja (X₁). Mean (rata-rata) sebesar 133,30; median sebesar 134,50; modus sebesar 132,00 dan standar deviasi atau simpangan baku (s) sebesar 12,69.

Perhitungan Skewness (kemiringan) dan kurtosis dengan menggunakan metode Bowley, dari data tersebut menghasilkan suatu besaran Skewness sebesar - 0,073 dan Kurtosis sebesar 4,655. Distribusi frekuensi data interval variabel kepuasan kerja sebagai berikut: sangat rendah (3,41%), rendah (12,50%), tinggi (20,45%), sangat tinggi (26,14%), tinggi (21,59%), rendah (13,64%) dan sangat rendah (2,27%).

Variabel Motivasi Berprestasi (X_2)

Deskripsi data variabel motivasi berprestasi (X_2) disajikan pada lampiran. Skor motivasi berprestasi tersebut diperoleh dari jumlah skor 37 (empat puluh tujuh) yang mempunyai rentangan skor teoretis antara 37 (empat puluh tujuh) sampai dengan 185 (seratus delapan puluh lima). Skor terendah 106 (seratus enam), sedangkan skor tertinggi 147 (seratus empat puluh tujuh). Data tersebut menunjukkan tendensi sentral nilai-nilai variabel motivasi berprestasi (X_2). Mean (rata-rata) sebesar 126,39; Median sebesar 127,28; Modus sebesar 131,00 dan Standar deviasi atau Simpangan baku (s) sebesar 8,62. Perhitungan Skewness (kemiringan) dan kurtosis dengan menggunakan metode Bowley, dari data tersebut menghasilkan suatu besaran Skewness sebesar - 0,015 dan Kurtosis sebesar 4,661. Distribusi frekuensi data interval variabel motivasi berprestasi sebagai berikut: sangat rendah (2,27%), rendah (12,50%), tinggi (21,59%), sangat tinggi (27,27%), tinggi (20,45%), rendah (12,50%) dan sangat rendah (3,41%).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara Variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Di bawah ini disajikan hasil pengujian hipotesis penelitian yang diajukan, terhadap hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan menggunakan software Statistical Product and Service Solutions (SPSS) for Windows. Pada pengujian ini disusun persamaan regresi linear sederhana, uji signifikansi korelasi tunggal, uji linearitas regresi, uji signifikansi koefisien korelasi tunggal, uji korelasi parsial, uji signifikansi koefisien korelasi parsial, persamaan regresi linear ganda, uji korelasi ganda dan uji signifikansi koefisien korelasi ganda. Hubungan antara variabel kepuasan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 32,33 + 0,592 X_1$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan 0,592 skor kinerja karyawan, pada konstanta 32,33; seperti terlihat pada tabel 1

Tabel 1
Tabel ANOVA untuk Uji Signifikansi Variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sumber Variasi	dk	JK	KT	F _{hitung}	F _{tabel}	
					0,05	0,01
Total	88	15.708,995	-	143,732**	3,33	4,87
Regresi (a)	1	7.854,500	-	-	-	-
Regresi (b a)	1	4.914,175	4.914,175	-	-	-
Residu	86	2.940,320	34,190	-	-	-
Tuna Cocok	27	1.015,394	40,616	1,287 ^{ns}	1,67	2,08
Kekeliruan	61	1.924,931	31,556	-	-	-

Keterangan:

**F_{hitung} > F_{tabel} (143,72 > 4,87 > 3,33) makapers. regresi sangat signifikan
^{ns}F_{hitung} < F_{tabel} (1,287 < 1,67 < 2,08) makapersamaan regresi adalah linear
 dk = Derajat kebebasan; JK = Jumlah Kuadrat; KT = Kuadrat Tengah.

Hasil uji signifikansi dapat dilihat dari tabel tersebut terlihat bahwa F_{hitung} > F_{tabel}, yaitu 143,73 > 4,87 > 3,33 pada alpha (α) 0,05 maupun 0,01. Berdasarkan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 32,33 + 0,592 X_1$ adalah sangat signifikan.

Dari hasil uji linearitas regresi tersebut terlihat bahwa F_{hitung} < F_{tabel} yaitu dengan cara pertama diperoleh 1,287 < 1,67 < 2,08; sedangkan dengan cara kedua diperoleh 0,380 < 3,33 < 4,87. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 32,33 + 0,592 X_1$ adalah linear.

Hasil uji korelasi tunggal antara variabel kepuasan kerja (X₁) dengan kinerja karyawan (Y), didapat koefisien korelasi tunggal r_{y.1} sebesar 0,791. Hal ini mempunyai makna bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel kepuasan kerja (X₁) dengan kinerja karyawan (Y). Kekuatan hubungan antara variabel kepuasan kerja (X₁) dengan kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh koefisien korelasi tunggal r_{y.1} sebesar 0,791. Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi tunggal, dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel}, yaitu 11,989 > 2,639 > 1,990 pada alpha (α) 0,05 maupun 0,01. Hal ini berarti korelasi kedua variabel tersebut adalah sangat signifikan. Koefisien

determinasi $r^2_{y,1}$ sebesar 0,625. Hal ini mempunyai makna bahwa 62,50% variansi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan dengan kepuasan kerja (X_1), sedangkan sisanya 37,50% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya, yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 2
Uji signifikansi koefisien korelasi tunggal antara Kepuasan kerja (X_1) dengan Kinerja karyawan (Y)

Cacah observasi (N)	Koef. Korelasi ($r_{y,1}$)	t_{hitung}	t_{tabel}	
			0,05	0,01
88	0,791	11,989**	1,990	2,639

Keterangan:

** $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka korelasi adalah sangat signifikan

Dengan mengontrol pengaruh variabel motivasi berprestasi (X_2), diperoleh koefisien korelasi parsial antara kepuasan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) $r_{y,12}$ sebesar 0,573. Dari hasil pengujian tersebut terlihat bahwa korelasi antara X_1 dengan Y menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada α (0,05 maupun 0,01; yaitu $11,989 > 2,639 > 1,990$; berarti korelasi tersebut sangat signifikan).

Hubungan antara Variabel Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara variabel motivasi berprestasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi linear sederhana $\hat{Y} = 6,09 + 0,832 X_2$. Perhitungan ini dapat dilihat pada lampiran. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor motivasi berprestasi akan mengakibatkan kenaikan 0,832 skor kinerja karyawan, pada konstanta 6,09; dapat dilihat pada gambar 4.5.

Hasil uji signifikansi dapat dilihat pada tabel 2, dari tabel tersebut terlihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $114,09 > 4,87 > 3,33$ pada α (0,05 maupun 0,01. Berdasarkan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 6,09 + 0,832 X_2$ adalah sangat signifikan. Hasil uji linearitas regresi dapat dilihat pada lampiran. Dari lampiran tersebut terlihat bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$

yaitu dengan cara pertama diperoleh $1,319 < 1,64 < 1,99$; sedangkan dengan cara kedua diperoleh $0,769 < 3,33 < 4,87$. Berdasarkan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 6,09 + 0,832 X_2$ adalah linear. Hasil uji korelasi tunggal antara variabel motivasi berprestasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), didapat koefisien korelasi tunggal $r_{y.2}$ sebesar 0,755. Hal ini mempunyai makna bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel motivasi berprestasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 3

Uji Signifikansi Variabel Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Karyawan

Sumber Variasi	dk	JK	KT	F_{hitung}	F_{tabel}	
					0.05	0.01
Total	88	15,709.000	-	114,09**	3.33	4.87
Regresi (a)	1	7,854.500	-	-	-	-
Regresi (b a)	1	4,478.580	4,478.58000	-	-	-
Residu	86	3,375.920	39.25000	-	-	-
Tuna Cocok	34	1,481.314	46.29100	1,319 ^{ns}	1.64	1.99
Kekeliruan	54	1,894.608	35.08500	-	-	-

Keterangan:

** $F_{hitung} > F_{tabel}$ makapersamaan regresi adalah sangat signifikan

^{ns} $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($1,319 < 1,64 < 1,99$) makapersamaan regresi adalah linear

dk = Derajat kebebasan; JK = Jumlah Kuadrat; KT = Kuadrat Tengah.

Kekuatan hubungan antara variabel motivasi berprestasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh koefisien korelasi tunggal $r_{y.2}$ sebesar 0,755, dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} , yaitu $10,681 > 2,639 > 1,990$ pada alpha (α) 0,05 maupun 0,01. Hal ini berarti korelasi kedua variabel tersebut adalah sangat signifikan. Koefisien determinasi $r^2_{y.2}$ sebesar 0,570. Hal ini mempunyai makna bahwa 57,00% variansi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan dengan motivasi berprestasi (X_2), sedangkan sisanya 43,00% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya, yang tidak diteliti oleh peneliti.

Tabel 4

Uji signifikansi koefisien korelasi tunggal antara Motivasi berprestasi (X_2) dengan Kinerja karyawan (Y)

Cacah observasi (N)	Koef. Korelasi (r_{y2})	t_{hitung}	t_{tabel}	
			0,05	0,01
88	0,755	10,681**	1,990	2,639

Keterangan:

** $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka korelasi adalah sangat signifikan.

Dengan mengontrol pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1), diperoleh koefisien korelasi parsial antara motivasi berprestasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) $r_{y,21}$ sebesar 0,478. Dari hasil pengujian tersebut terlihat bahwa korelasi antara $X_2 - Y$ menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada α (0,05 maupun 0,01; yaitu $5,013 > 2,639 > 1,990$ berarti korelasi tersebut sangat signifikan

Tabel 5

Ringkasan Perhitungan Uji Signifikansi Korelasi Parsial

Korelasi	Koefisien	t_{hitung}	t_{tabel}	
			0,05	0,01
X_1 dengan Y	0,573	6,438*	1,990	2,639
X_2 dengan Y	0,478	5,013**	1,990	2,639

Keterangan:

* $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka korelasi adalah sangat signifikan

** $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka korelasi adalah sangat signifikan.

Ringkasan hasil perhitungan uji signifikansi korelasi parsial tersebut dapat dilihat berdasarkan uji signifikansi parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa (1) dengan mengontrol variabel motivasi berprestasi (X_2), terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y); (2) dengan mengontrol variabel kepuasan kerja (X_1), terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi berprestasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Hubungan antara Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara variabel motivasi berprestasi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan persamaan regresi linear ganda $\hat{Y} = 3,883 + 0,386 X_1 + 0,442 X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan 0,386 skor kinerja karyawan pada konstanta 3,883; setiap kenaikan satu skor motivasi berprestasi akan mengakibatkan kenaikan 0,442 skor kinerja karyawan pada konstanta 3,883. Hasil uji signifikansi dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $104,60 > 4,87 > 3,33$ pada alpha (α) 0,05 maupun 0,01. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 3,883 + 0,386 X_1 + 0,442 X_2$ adalah sangat signifikan.

Tabel 6

Uji Signifikansi Variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Berprestasi secara bersama-sama dengan Kinerja Karyawan

Sumber Variasi	dk	JK	KT	F_{hitung}	F_{tabel}	
					0.05	0.01
Total	88	7,854.500	-	104,60**	3.33	4.87
Regresi	1	5,585.186	2,792.593	-	-	-
Residu	87	2,269.314	26.698	-	-	-

Keterangan: dk = Derajat kebebasan; JK = Jumlah Kuadrat; KT = Kuadrat Tengah; ** $F_{hitung} > F_{tabel}$ persamaan regresi sangat signifikan.

Hasil uji korelasi ganda antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y), didapat koefisien korelasi ganda $R_{y.12}$ sebesar 0,843. Hal ini mempunyai makna bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y). Kekuatan hubungan antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh koefisien korelasi ganda $R_{y.12}$ sebesar 0,843.

Tabel 7

Uji signifikansi koefisien korelasi ganda antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama dengan kinerja karyawan (Y)

Cacah observasi (N)	Koef. Korelasi ($R_{y,12}$)	F_{hitung}	F_{tabel}	
			0,05	0,01
88	0,843	104,60**	3,33	4,87

Keterangan: ** $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka koefisien korelasi adalah sangat signifikan.

Berdasarkan uji signifikansi koefisien korelasi ganda, dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} , yaitu $104,600 > 4,870 > 3,330$ pada alpha (α) 0,05 maupun 0,01. Hal ini mempunyai makna bahwa korelasi kedua variabel tersebut adalah sangat signifikan. Koefisien determinasi $R^2_{y,12}$ sebesar 0,711. bahwa 71,10% variansi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan dengan kepuasan kerja (X_1) dan motivasi berprestasi (X_2) secara bersama-sama, sedangkan sisanya 28,90% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya, yang tidak diteliti oleh peneliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada perhitungan pengujian hipotesis tersebut dapat disusun peringkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan mempertahankan besaran koefisien korelasi dan koefisien determinasi sebagai berikut: (1) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan $r_{y,1} = 0,791$; $r^2_{y,1} = 0,625$ atau 62,50% serta (2) motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan $r_{y,2} = 0,755$; $r^2_{y,2} = 0,570$ atau 57,00%. Peringkat kekuatan hubungan masing-masing variabel bebas dengan mengontrol variabel lainnya sebagai berikut: (1) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan $r_{y,12} = 0,573$ serta (2) motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan $r_{y,21} = 0,478$.

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

Pertama, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki kontribusi terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi tersebut dapat menjadi pertimbangan bagi Pengurus Koperasi Ben Makmur untuk

selalu memperhatikan kebijakan yang berdampak pada kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan harapan setiap kebijakan yang dikeluarkan dapat mendatangkan rasa puas terhadap karyawan; apabila karyawan merasa puas dalam bekerja maka diharapkan kinerja akan meningkat.

Kedua, untuk rekrutmen karyawan baru dengan pendidikan Sarjana (S1) agar diprioritaskan dari karyawan lama yang mempunyai ijazah Sarjana (S1). Hal ini akan memotivasi karyawan yang potensial untuk belajar secara nonformal maupun formal, seperti melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Kondisi ini dapat mendatangkan rasa puas bagi setiap karyawan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

Ketiga, pengisian jabatan yang kosong (promosi) dilaksanakan secara objektif, adil dan transparan. Dengan cara ini akan diperoleh kandidat yang profesional, dengan harapan kinerja karyawan akan lebih meningkat.

Keempat, penempatan karyawan sesuai dengan pendidikan, kompetensi serta minatnya. Hal ini akan berdampak pada motivasi kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja, pada akhirnya kinerja karyawan akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Desler, Garry, 2005, *Human Resource Management*, Edisi ke 11, Prentice Hall, New Jersey
- Desler, Gary, 2000, *Organization Theory*, Prentice Hall Inc., New Jersey
- Gibson, James L., John Ivancevich and James H. Donnelly Jr., 1995, *Organizations*, Business Publications Inc., Kentucky
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, 1997, *Behavior in Organizations*, Prentice Hall International Inc., New Jersey
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron, 1995, *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work*, Prentice Hall, Englewood Cliff
- Griffin, Ricky W. and Ronald J. Ebert, 2007, *Business – 1 & 2*, 8th, Erlangga, Jakarta
- Griffin, Ricky W., 1997, *Management*, Houghton Mifflin, Boston

- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard and Dewey E. Johnson, 1996, *Management of Organizational Behavior*, Prentice Hall International Inc., New Jersey
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard, 1993, *Management of Organizational Behavior*, Prentice Hall Inc., New Jersey
- Hoy, Wayne K. and Cecil G. Miskel, 1992, *Educational Administration: Theory, Research and Practice*, Random House, New York
- McClelland, David C., 1996, *The Achievement Motive*, Irvington Publisher Inc, New York,
- Prabunegara, A.A. Anwar, 2000, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, CV Remaja Rosda Karya, Bandung, Robbins,
- Robbins, Stephen P. and M. Coulter, 2003, *Management 7th*, Prentice Hall Inc., New Jersey
- Schermerhorn, John R., 1998, *Human Resources Management*, Prentice Hall India of India Private Limited, New Delhi