

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT NUANSA INDAH SUKSES**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun Oleh:

Moh. Syaifudin Zuhri

NIM 1561201030

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nuansa Indah Sukses
Disusun Oleh : Moh. Syaifudin Zuhri
NIM : 1561201030
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk diajukan

Malang, 06 Januari 2023

Mengetahui dan menyetujui

Ketua Program Studi



Adita Nafisa, SE., M.M
NIDN. 0724068802

Pembimbing



Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc
NIDN. 0715069004

TANDA PENGESAHAN

Telah Di Pertahankan Di Depan Majelis Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Raden Rahmat Malang Pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 2 Februari 2023

Judul : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUANSA INDAH SUKSES

**DINYATAKAN LULUS
MAJELIS PENGUJI**



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
KETUA



Ir. Holidin, M.M
ANGGOTA



Erna Resmiatini, SMB., MS.c
DOSEN PEMBIMBING

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan



M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M

NIDN.0713047901

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 yang berbunyi : lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi : lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus jutah rupiah).

Malang, 2023

Yang Menyatakan,



Moh. Syaifudin Zuhri

Skripsi ini saya persembahkan kepada

Orang tua tercinta

Yang telah mendidik dan membesarkan saya dengan kasih sayang serta ketulusan sehingga saya bisa meraih pendidikan yang tinggi hingga sejauh ini.

Istri saya Priska Wulandari

Yang telah membantu dan men suport selama pekerjaan skripsi ini.

Terima kasih atas do'a dan dukungan yang kalian berikan pada saya sehingga saya bisa menyelesaikan laporan skripsi ini dengan lancar.

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
ABSTRAK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	3
1.3 Tujuan.....	3
1.4 Manfaat.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Kajian Empiris.....	5
2.2 Kajian Teoritis.....	8
BAB III METODE PENELITIAN.....	15
3.1 Rancangan Penelitian.....	15
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	15
3.3 Variabel Penelitian.....	15
3.4 Pengukuran Variabel.....	22
3.5 Populasi dan Sampel.....	23
3.6 Sumber Data.....	23
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.8 Teknis Analisis Data.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Hasil Penelitian.....	30
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN -LAMPIRAN.....	57

ABSTRAK

Moh. Syaifudin Zuhri, 2022. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nuansa Indah Sukses (Pembimbing : Erna Resmiatini, S.M.B.,M.Sc)

Kualitas mutu yang ada di perusahaan dapat dilihat dari sejauh mana kinerja karyawan dalam menjalankan sistem pendidikan di Madrasah. Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam aktifitas pekerjaan di perusahaan. Kinerja karyawan dapat dicapai apabila perusahaan menerapkan motivasi kerja karyawan dan krpuasan kerja karyawan dengan baik. Semakin baik motivasi kerja dan kepuasan yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan lebih tinggi. Karena kinerja karyawan juga dapat mencerminkan standar kualitas mutu kerja yang ada di perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Nuansa Indah Sukses. Variabel pada penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Kinerja karyawan (Y).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner secara offline dengan skala likert. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Nuansa Indah Sukses sebanyak 35 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Nuansa Indah Sukses.

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

ABSTRACT

Moh. Syaifudin Zuhri, 2022. Analysis of the Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Nuansa Indah Sukses (Supervisor: Erna Resmiatini, S.M.B..M.Sc).

The quality that exists in the company can be seen from the extent to which the performance of employees in running the education system in Madrasas. Teacher performance is the ability of a teacher to carry out their duties in work activities in the company. Employee performance can be achieved if the company implements employee work motivation and employee job satisfaction properly. The better the work motivation and satisfaction of the employees, the higher the performance will be. Because employee performance can also reflect the quality standards of work quality that exist in the company.

This study aims to analyze the effect of employee motivation and job satisfaction on employee performance at PT Nuansa Indah Sukses. The variables in this study are work motivation (X1), job satisfaction (X2), and employee performance (Y).

The data collection method used in this study used an offline questionnaire with a Likert scale. The population used in this study were all employees working at PT Nuansa Indah Sukses as many as 35 people. Data analysis using multiple linear regression.

The results showed that work motivation (X1) and job satisfaction (X2) had a significant effect on employee performance (Y) at PT Nuansa Indah Sukses.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur Allhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana ini dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nuansa Indah Sukses.

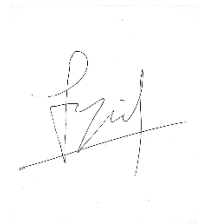
Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian laporan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, semangat dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak H. Imron Rosyadi Hamid, SE., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada mahasiswa yang melaksanakan skripsi.
2. Bapak Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengarahkan dan mendukung saya dalam melaksanakan skripsi.
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Ketua Progam Studi Manajemen yang telah memberi arahan dan dukungan terhadap pelaksanaan skripsi sehingga berjalan dengan lancar.
4. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku pembimbing yang telah memberikan seluruh tenaga, ilmu fikiran dan persetujuannya untuk membimbing dan membantu menyelesaikan penyusunan laporan skripsi saya dari awal hingga akhir.
5. Bapak/ibu penguji yang telah memberikan waktunya untuk memberikan arahan dan masukan kepada saya.

6. Bapak/Ibu dosen Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dedikasinya untuk menyalurkan ilmunya selama perkuliahan.
7. Pimpinan Perusahaan dan seluruh staff karyawan PT Nuansa Indah Sukses Singosari.
8. Sujud dan terima kasih yang dalam saya persembahkan kepada orang tua tercinta, atas dukungan dan semangat yang diberikan kepada saya, serta do'a sehingga saya dapat melaksanakan skripsi dengan lancar.
9. Salam kasih dan cinta saya kepada istri saya Priska Wulandari yang selalu men support untuk mengerjakan laporan skripsi ini.
10. Teman-teman mahasiswa seperjuangan di prodi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang selalu menyemangati satu sama lain.

Serta tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang belum sempat penulis cantumkan nama dalam laporan skripsi ini atas dukungan, do'a dan bantuannya.

Malang, Februari 2023



Moh. Syaifudin Zuhri

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan (Yaqin, 2021: 17). Organisasi dapat berjalan dengan mudah apabila sesuai dengan apa yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun.

Peran sumber daya manusia didalam organisasi merupakan peranan yang sangat penting karena sebagai inti utama penggerak dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan yaitu untuk mempertahankan kelanjutan hidup organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui usaha orang lain dengan menitik beratkan perhatian kepada keseluruhan orang lain yang diperkerjakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Motivasi dan disiplin merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Kinerja harus dipahami oleh seluruh kepentingan organisasi sebagai metode untuk melakukan tindakan pencegahan terhadap memburuknya kinerja organisasi (Yaqin, 2021: 18).

Mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi, salah satu faktor yaitu pegawai harus mendapatkan program pendidikan yang layak sesuai dengan bidangnya masing-masing. Eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja secara maksimal (Kyongia, 2015: 11 dalam Toni, 2020: 16).

Menurut Ardana (dalam Toni, 2020: 16) Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia

Indonesia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan Masyarakat adil dan Makmur berdasarkan Pancasila.

Menurut Melani (2016:1) komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan paling besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan stres kerja dan motivasi kerja. Pengujian *Goodness of Fit* menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Menurut Mulyana (2018:66) motivasi dan kepuasan kerja dapat menimbulkan dampak atau pengaruh positif atau baik dan negatif atau buruk. Apabila motivasi dan kepuasan kerja optimal akan berdampak pada kinerja organisasi menjadi maksimal. Bila motivasi dan kepuasan kerja terlalu rendah, maka motivasi dan kepuasan kerja dalam organisasi mengalami stagnansi dan organisasi menjadi lambat dalam menyesuaikan diri dengan berbagai perkembangan lingkungan.

Dari penjelasan para ahli tentang motivasi dan kepuasan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi merupakan bagian yang sangat penting yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan yang diinginkan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap

situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku (Mulyana, 2018:16).

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul yakni “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nuansa Indah Sukses”.

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PTNuansa Indah Sukses?
- 2) Bagaiman pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTNuansa Indah Sukses?
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nuansa Indah Sukses secara simultan?

1.3 Tujuan

- 1) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Nuansa Indah Sukses.
- 2) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Nuansa Indah Sukses.
- 3) Menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Nuansa Indah Sukses secara simultan.

1.4 Manfaat

- 1) Secara Praktis, penelitian ini bermanfaat bagi Instansi agar hasil penelitian ini menjadi kebijakan mumpuni yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja agar kinerja karyawan lebih professional, sehingga kinerja menjadi efisien dan bermanfaat bagi organisasi.
- 2) Secara Teoritis, hasil penelitian ini dijadikan sebagai bahan referensi penulisan dan bacaan terkait tema yang sama dengan penelitian ini.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Penelitian terdahulu merupakan salah satu landasan dalam penelitian ini sebagai acuan dan referensi. Penelitian terdahulu memudahkan penulis dalam menentukan konsep, teori dan sistematika yang digunakan dalam proses penelitian Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Perbandingan Penelitian

No.	Tahun	Nama	Judul	Perbedaan Dengan Peneliti Terdahulu	Persamaan Dengan Peneliti Terdahulu
1	2021	Mohamad Ainul Yaqin	Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	1. Jumlah Responden 2. Obyek Penelitian 3. Jumlah Variabel	Adanya Variabel Kepuasan Kerja
2	2018	Mulyana	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	1. Jumlah Responden 2. Obyek Penelitian 3. Jumlah Variabel	Adanya Variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja
3	2016	Puput Dian Melani, Muker Warso Dan Andi Tri Haryono	Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	1. Jumlah Responden 2. Obyek Penelitian 3. Jumlah	Adanya Variabel Kepuasan Kerja
4	2021	Muhammad Ubaidillah Fauzi	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	1. Jumlah Responden 2. Obyek Penelitian 3. Jumlah Variabel	Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah, 2022

Uraian atau penjelasan penelitian terdahulu yang tercantum pada tabel yaitu sebagai berikut:

Penelitian dilakukan oleh (Yaqin 2021) yang dilakukan di Al- Hikmah Group. Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif karena dengan pendekatan ini peneliti dapat mengukur

secara jelas pengaruh komunikasi organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian pada penelitian ini bahwa Komunikasi organisasi menunjukkan tidak ada pengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai Al-Hikmah Group. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Al-Hikmah Group. Komunikasi organisasi dan lingkungan kerja menunjukkan secara stimulan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Al-Hikmah Group.

Selain itu, Mulyana 2018 melakukan penelitian selama berada di PT. Perkebunan Nusantara. Karyawan yang dijadikan merupakan seluruh populasi penelitian ini, dan ukuran sampel 64,66 dibulatkan menjadi 65. 68 responden menjadi sampel penelitian. Temuan penelitian penelitian ini menunjukkan bahwa faktor independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, atau bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja. Hasil uji parsial (uji t) antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap faktor kinerja pegawai menunjukkan hal tersebut, dengan nilai T hitung x_1 sebesar 2,964 lebih besar dari nilai T tabel sebesar 1,669 dengan nilai signifikan.

Selain itu, penelitian dilakukan di PT Ungaran Sari Garments III oleh Puput Dian Melani, Mukeri Warsa, dan Andi Tri Haryono pada tahun 2016. Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja yang bekerja, berjumlah 638 orang, dan jumlah sampel minimal yang dibutuhkan adalah 87 responden. Menurut temuan penelitian ini, variabel komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Komunikasi organisasi yang sukses akan meningkatkan kepuasan kerja pekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Dewi Sartika Handayani (2014) yang melihat hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan dan menemukan adanya hubungan positif antara keduanya. Oleh karena itu, yang pertama.

Selanjutnya penelitian dilakukan oleh Muhammad Ubaidillah Fauzi 2021

yang dilakukan di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian pada penelitian ini adalah Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang.

2.2 Kajian Teoritis

2.1.1 Pengertian Motivasi

Istilah "motivasi" berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti "mendorong atau menggerakkan". Dalam rangka melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, serta dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi, motivasi merupakan daya penggerak yang mendorong seorang anggota organisasi untuk mau dan mau mengerahkan kemampuannya dalam berupa keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu. Hanya sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya yang termotivasi dalam manajemen. Motivasi berkaitan dengan bagaimana menyalurkan kekuatan dan potensi bawahan untuk mendorong mereka berkolaborasi secara efektif guna mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Mulyana, 2018: 25-26)

Kesadaran akan pentingnya manfaat dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat menjadi motivasi bagi diri sendiri. Motivasi karyawan adalah

faktor kunci apakah suatu perusahaan akan berhasil dalam mencapai tujuannya. Motivasi adalah bagaimana mendorong keinginan karyawan untuk bekerja keras dengan memberi mereka semua alat dan sumber daya yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dorongan internal seseorang sering disebut sebagai motif mereka. Untuk memastikan bahwa faktor-faktor di luar kendali seseorang berdampak pada dirinya, kepemimpinan harus menciptakan kekuatan motivasi di luar diri sendiri (Mulyana, 2018: 26).

2.1.2 Indikator Motivasi dan Fungsi Motivasi

Indikator-indikator motivasi kerja menurut Maslow (dalam Melani, Warso dan Haryono, 2016: 5) antara lain:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan akan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Fungsi motivasi kerja menurut Ghazali (2017: 3) antara lain:

- a. Mendorong individu untuk melakukan sesuatu, motivasi dalam hal ini yaitu motor penggerak melalui masing-masing aktivitas yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang akan diwujudkan, sehingga motivasi bisa memberikan aktivitas serta arah yang harus dikerjakan selaras pada rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menetapkan tindakan-tindakan apa yang harus dikerjakan yang selaras untuk mewujudkan tujuan searah, dengan menyisihkan tindakan-tindakan yang tidak berguna untuk tujuan tersebut.

2.1.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan penuh kasih, dan moral, disiplin, dan produktivitas tempat kerja mencerminkan

sikap ini. Ia menegaskan bahwa karena setiap karyawan memiliki definisi kepuasan yang berbeda, maka tidak ada patokan untuk mengukur tingkat kepuasan. Keadaan emosional karyawan dapat bersifat positif atau negatif tergantung bagaimana mereka memandang (mengalami, menghargai, merasakan, dan menghayati) pekerjaannya (Melani, Warso dan Haryono, 2016:5).

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatar belaknginya. Menurut Gilmer (dalam Mulyana, 2018: 34),

Diantara unsur-unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a. kesempatan untuk maju. Dalam situasi ini, cari tahu apakah ada peluang untuk mengembangkan kemampuan dan pengalaman Anda saat bekerja.
- b. Stabilitas pekerjaan Baik bagi karyawan maupun pemberi kerja, elemen ini dianggap sebagai peningkat kepuasan kerja. Emosi karyawan di tempat kerja secara signifikan dipengaruhi oleh pengaturan yang aman. Upah. Orang jarang mengungkapkan kepuasan kerja dengan pendapatan mereka, dan gaji yang lebih sering menyebabkan ketidakpuasan.
- c. sebuah. Bisnis dan manajemen. Bisnis dan manajemen yang baik mampu menawarkan situasi dan kondisi kerja yang mantap.
- d. lingkungan di tempat kerja. Ini mencakup kondisi bangunan serta kualitas udara, penyiaran, kantin, dan tempat parkir.
- e. Interaksi. Komunikasi yang lancar antara staf dan manajemen sering dikutip sebagai manfaat dari pekerjaan. Dalam situasi ini, faktor yang sangat signifikan dalam menumbuhkan rasa kepuasan kerja adalah kesediaan atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pemikiran atau prestasi bawahannya.
- f. Lokasi. Fasilitas rumah sakit, cuti, tabungan pensiun, atau tempat tinggal adalah kebutuhan untuk sebuah pekerjaan dan akan menghasilkan

kebahagiaan jika terpenuhi.

2.1.4 Indikator kepuasan kerja

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Melani, 2016:

6) antara lain :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- b. Kepuasan terhadap gaji
- c. Kepuasan terhadap adanya kesempatan promosi
- d. Kepuasan terhadap pengawasan (supervisi)
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah jumlah kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan seorang karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Armstrong, manajemen kinerja menawarkan strategi yang lebih komprehensif dan tahan lama daripada yang sebelumnya yang terfragmentasi dan kadang-kadang menggunakan sistem peringkat kinerja di bawah standar. Kinerja karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus-menerus dan berorientasikan tujuan. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk terlaksananya tujuan organisasi maka setiap pegawai dituntut untuk lebih disiplin dalam bekerja sehingga apa yang dikerjakan dapat terlaksana dengan baik sehingga kinerja yang ditimbulkan pula dapat memuaskan (Mulyana, 2018:21).

Menurut Nitasari (2012: 28) Manajemen kinerja adalah metode yang dibuat untuk menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan pribadi. Kinerja juga dapat merujuk pada suatu tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam jumlah waktu yang telah ditentukan dan dapat diukur.

Menurut Ghozali (2017: 4) Tingkat pencapaian hasil lembaga dalam kaitannya dengan tujuan yang dikejar oleh organisasi, serta keuntungan dan kerugian dari kebijakan operasional yang diterapkan, harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu, disebut kinerja. Kinerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh kantor merupakan syarat utama yang harus dipenuhi oleh karyawan di tempat kerja.

2.1.6 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (dalam Toni, 2020: 27), adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas: Tugas diselesaikan dengan standar setinggi mungkin berdasarkan keterampilan dan bakat karyawan serta persepsi mereka terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- b. Ketepatan waktu, yaitu kuantitas yang dihasilkan yang diukur dengan hal-hal seperti jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Efektivitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi (seperti waktu, uang, teknologi, dan bahan mentah) digunakan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja pemanfaatan sumber daya masing-masing unit.

Tingkat kemandirian karyawan menentukan seberapa baik mereka dapat memenuhi kewajiban kerja mereka. adalah tahap dimana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan organisasi dan memiliki kewajiban terhadap tempat kerja (Mulyana, 2018: 25).

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Nuansa Indah Sukses.

Menurut Handoko (dalam Nitasari, 2012: 47) menyatakan bahwa ada hubungan antara motivasi dan kinerja, dengan yang pertama menjadi kekuatan pendorong di balik tindakan seseorang saat ia berusaha untuk memenuhi tujuan kinerjanya sendiri.

Menurut Ukas (dalam Nitasari, 2012: 47) mengatakan bahwa hubungan Motivasi terhadap kinerja adalah dorongan yang mendapatkan usaha untuk melakukan atau memuaskan suatu kebutuhan atau tujuan disebut motivasi. Dari uraian di atas maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Nuansa Indah Sukses.

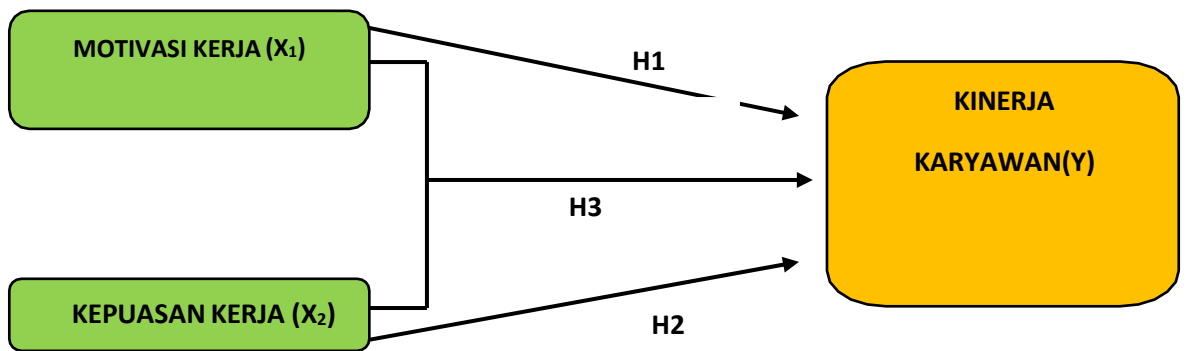
Tingkat kepuasan kerja seorang pegawai akan berdampak pada hasil pekerjaannya. Kinerja karyawan akan meningkat jika diberikan pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya, menerima remunerasi yang sesuai dengan jabatannya, dan memiliki hubungan kerja yang kuat dengan atasannya (Luthans, 2006 dalam Nitasari, 2012: 47).

H₃ : Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nuansa Indah Sukses.

Tingkat motivasi karyawan yang tinggi sangat penting bagi bisnis untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan tidak diragukan lagi inilah yang diharapkan oleh bisnis. Majikan dapat memilih metode motivasi karyawan terbaik untuk keadaan dan kebutuhan bisnis mereka (Nitasari, 2012: 47).

Kinerja karyawan akan meningkat akibat tercapainya kepuasan kerja karyawan karena merasa dihargai oleh bisnis. Hal ini mempengaruhi hubungan antara karyawan dan bisnis karena karyawan akan puas dengan pekerjaannya dan bisnis akan menerima kinerja yang tinggi dari stafnya (Nitasari, 2012: 49).

Berikut ini adalah model hipotesis dalam penelitian ini:



Gambar 1. Model Hipotesis

Sumber: Data Diolah, 2022