

ANALISIS KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MEUKAT KOMUDITI GAYO DI KABUPATEN ACEH TENGAH

Rasmadhany¹, Nuraini Kemalasari Istiqamah²
rasmadhanny@gmail.com¹, istiqamahmpsi@gmail.com²
Universitas Pembangunan Panca Budi

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Meukat Komuditi Gayo di Aceh Tengah. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan perusahaan tersebut. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda dan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,875 menunjukkan bahwa model yang dibangun mampu menjelaskan 87,5% variabilitas kinerja karyawan berdasarkan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja. Hasil uji path coefficient menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Meukat Komuditi Gayo dengan path coefficient sebesar 0,889. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya lebih lemah dibandingkan dengan kepuasan kerja, dengan path coefficient sebesar 0,142. Uji hipotesis menunjukkan bahwa kedua hipotesis yang diajukan diterima. Dengan demikian, kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat dianggap sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Meukat Komuditi Gayo.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance at PT Meukat Komuditi Gayo in Central Aceh. The research method used is quantitative with a survey approach using questionnaires distributed to employees of the company. The data collected were analyzed using multiple linear regression techniques and Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results showed that job satisfaction and work motivation have a significant influence on employee performance. The R Square value of 0.875 indicates that the model built is able to explain 87.5% of employee performance variability based on job satisfaction and work motivation variables. The path coefficient test results show that job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance at PT Meukat Komuditi Gayo with a path coefficient of 0.889. The higher the employee's job satisfaction, the better the performance shown. Work motivation also has a positive influence on employee performance, although the effect is weaker than job satisfaction, with a path coefficient of 0.142. Hypothesis testing shows that both proposed hypotheses are accepted. Thus, job satisfaction and work motivation can be considered as important factors that influence employee performance at PT Meukat Komuditi Gayo.

Keywords: Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor utama yang bahkan sangat berhubungan dalam proses pencapaian tujuan keberhasilan dari perusahaan/organisasi. Suatu perusahaan tidak dapat beroperasi dengan baik tanpa adanya campur tangan dari manusia (Soemarsono 2018).

(Afandi 2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu aksi kerja demi mencapai

tujuan keberhasilan yang ingin diraih oleh sekelompok pekerja ataupun karyawan yang tindakannya sejalan dengan aturan hukum dan wewenang, dapat ditanggung jawabkan masing-masing karyawan, dan mengikuti etika sosial dan moral yang berlaku.

(Kasmir 2019) juga mengemukakan sejalan dengan pengertian kinerja terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja, motivasi, loyalitas dan pengetahuan.

Motivasi adalah suatu keadaan dorongan yang berasal dari hati manusia yang bergerak baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk melaksanakan sesuatu agar lebih baik dari pada sebelumnya. (Sedarmayanti 2017) menjelaskan motivasi adalah kekuatan yang didorong oleh seseorang agar dapat melakukan suatu tindakan atau tidak yang biasanya dapat ditemukan baik dilingkungan eksternal dan internal ataupun pada saat kondisi positif/negative, efek dari motivasi kerja yaitu timbulnya jiwa yang lebih bersemangat dengan mengebu-gebu dari keadaan sebelumnya.

Selain motivasi karyawan, kepuasan kerja juga berkaitan dengan motivasi internal dan eksternal. Kepuasan setiap karyawan pada dasarnya berbeda. Dan kepuasan itu tergantung pada sistem penilaian yang berlaku untuk semua individu. Kepuasan kerja adalah keseluruhan tingkat emosional yang terkait dengan keinginan seorang karyawan memenuhi harapan karyawan, mendorong karyawan untuk berkerja, dan memunculkan reaksi emosional berupa kepuasan dan ketidakpuasan yang meningkat. Kepuasan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dianggap sebagai faktor yang sangat penting karena dapat berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

PT. Meukat Komuditi Gayo di Kabupaten Aceh Tengah merupakan salah satu koperasi kopi yang bergerak di bidang ekspor/impor kopi keseluruh asia. 70% persen pengiriman ke amerika dan eropa. Perusahaan ini tidak dapat beroperasi tanpa adanya dukungan dari tenaga sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan 2017) sumber daya manusia merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi. Dari pengertian tersebut penulis dapat menyampaikan bahwa kinerja karyawan dapat bergerak sesuai dengan apa yang menjadi tujuan keberhasilan perusahaan apabila adanya usaha perusahaan dalam memperhatikan kepuasan kerja dan motivasi kepada karyawan PT. Meukat Komuditi Gayo di Kabupaten Aceh Tengah.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada PT. Meukat Komuditi Gayo di Kabupaten Aceh Tengah terlihat kinerja karyawan disana masih belum cukup optimal. Hal ini dikuatkan berdasarkan data penilaian kinerja karyawan yang telah direkapitulasi mulai 2022 sampai dengan 2023. Dimana dapat dilihat persentase 2022 meningkat dan ditahun 2023 menurun dalam kualitas kinerja mereka.

Berdasarkan hasil pra survey dengan 20 karyawan PT. Meukat Komuditi Gayo di Kabupaten Aceh Tengah mengenai kinerja karyawan dapat diketahui alasan kinerja karyawan pegawai belum optimal.

Berdasarkan uraian-permasalahan diatas, maka peneliti semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, motivasi dan kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian di PT. Meukat Komuditi Gayo di Aceh Tengah dengan mengambil judul penelitian “Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Meukat Komuditi Gayo di Aceh Tengah”.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian asosiatif dengan menggunakan teknik kuantitatif. (Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D 2021) berpendapat bahwa asosiasif merupakan penelitian yang

bertujuan untuk memahami pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan definisi diatas, maka penelitian bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepuasan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Meukat Komuditi Gayo di Aceh Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana alat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, validitas konstruk dievaluasi menggunakan beberapa indikator utama yaitu: Convergent Validity dan Discriminant Validity. Convergent Validity menunjukkan sejauh mana indikator dari konstruk yang sama saling berkorelasi. Dalam analisis PLS-SEM, Convergent Validity dinilai dengan melihat Average Variance Extracted (AVE) dan cross loading. Semua item harus memiliki nilai cross loading lebih dari 0,7 untuk dianggap valid. Nilai cross loading antara 0,5 dan 0,7 masih bisa diterima jika AVE dan Composite Reliability sudah memadai. AVE harus lebih dari 0,5 untuk menunjukkan bahwa konstruk menjelaskan lebih dari setengah varians indikatornya. Berikut adalah tabel cross loading AVE dari penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Konstruk	Item	Cross Loading
Kepuasan Kerja	KJ1	0,856
	KJ2	0,789
	KJ3	0,910
Motivasi	M1	0,745
	M2	0,812
	M3	0,733
Kinerja Karyawan	KK1	0,896
	KK2	0,867
	KK3	0,929

Sumber: Data SEM – PLS 2024

Nilai AVE di atas 0,5 menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi syarat Convergent Validity. Discriminant Validity menunjukkan sejauh mana konstruk yang benar-benar berbeda satu sama lain. Dua metode yang sering digunakan untuk menilai discriminant validity adalah Fornell–Lacker Criterion dan Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT).

Berikut tabel Fornell–Lacker Criterion:

Tabel 2. Hasil Uji Fornell–Lacker Criterion

Konstruk	(X ₁)	(X ₂)	(Y)
KepuasanKerja	0,861	0,654	0,789
Motivasi	0,654	0,821	0,712
KinerjaKaryawan	0,789	0,712	0,874

Hasil Uji Fornell–Lacker Criterion yang disajikan dalam diatas memberikan gambaran tentang validitas discriminan antar konstruk dalam penelitian ini. Nilai diagonal pada tabel Kepuasan kerja 0,861, Motivasi 0,821 dan Kinerja karyawan 0,874. mewakili akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk masing–masing konstruk.

Uji Reliabilitas

Berikut adalah nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha untuk setiap konstruk.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	Composite reliability	Cronbach's Alpha
Kepuasan Kerja	0,897	0,850
Motivasi	0,855	0,797
Kinerja Karyawan	0,924	0,878

Sumber: Sumber: Data SEM-PLS 2024

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan tingkat konsistensi dan keandalan yang tinggi untuk ketiga konstruk yang diteliti. Konstruk kepuasan kerja memperlihatkan reliabilitas yang sangat baik dengan nilai Composite Reliability 0,897 dan Cronbach's Alpha 0,850. Sementara itu, konstruk Motivasi juga menunjukkan reliabilitas yang memuaskan, ditandai dengan nilai Composite Reliability 0,855 dan Cronbach's Alpha 0,797. Meskipun nilai Cronbach's Alpha untuk Motivasi sedikit dibawah 0,8 namun masih dapat dianggap memadai.

Uji R Square

Tabel 4. Hasil Uji R Square

	R-square	R-square adjusted
Y	0,875	0,860

Sumber: Data SEM – PLS 2024

Dalam penelitian ini, variabel terikat (dependen) yang diteliti adalah Kinerja Karyawan (Y). Nilai R Square untuk variabel ini adalah 0,875 yang mengindikasikan bahwa model yang dibangun mampu menjelaskan sekitar 87,5% variasi dari Kinerja Karyawan berdasarkan variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa model PLS-SEM yang digunakan memiliki tingkat kecocokan yang baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel-variabel tersebut.

Uji Path Coefficient

Tabel 5. Hasil Uji Path Coefficient

	Path coefficients
X1 -> Y	0,889
X2 -> Y	0,142

Sumber: Data SEM – PLS 2024

Dalam konteks penelitian ini, terdapat dua path yang diuji:

1) Path Coefficient: Kepuasan Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa path coefficient untuk hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,889. Nilai ini menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan secara statistic antara tingkat kepuasan kerja karyawan dengan kinerja yang mereka tunjukkan di PT. Meukat Komuditi Gayo.

2) Path Coefficient: Motivasi (X2) → Kinerja Karyawan (Y)

Path coefficient untuk hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,142. Meskipun nilai ini positif, pengaruhnya tergolong lebih lemah dibandingkan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Persamaan Regresi

	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	0,586
Motivasi	0,159
Intercept	11.213

Sumber: Data SEM – PLS 2024

Berdasarkan hasil diatas, persamaan regresi linier berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 11,213 + 0,586X_1 + 0,159X_2 + e$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 11,213, hal ini menunjukkan apabila variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi, jika dianggap konstan (0), maka Kinerja Karyawan adalah 11,213.
- 2) Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X_1) sebesar 0,586. Hal ini berarti setiap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 1% akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,586.
- 3) Koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,159. Hal ini berarti setiap kenaikan Motivasi sebesar 1% akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,159.

Uji T Parsial

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial

	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T value	P value
Kepuasan kerja	0.586	0.889	0.058	10.024	0.000
Motivasi	0.159	0.142	0.099	1.602	0.002
Intercept	11.213	0.0000	3.388	3.310	0.004

Sumber: Data SEM – PLS 2024

Berdasarkan Uji T Parsial dijelaskan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai Nilai t hitung = 10,024 > t tabel = 2,1098 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi mempunyai nilai t hitung = 1,602 < t tabel = 2,1098 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 > 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

	Sum square	Df	Mean square	F	P value
Total	2082.950	19	0.000	0.000	0.000
Error	260.754	17	15.338	0.000	0.000
Regression	1822.196	2	911.098	59.399	0.000

Uji F menunjukkan nilai F hitung 59,399 > 3,59 F tabel dan signifikan untuk Kepuasan Kerja dan Motivasi, adalah 0,000 atau kurang dari 0,05. Jadi model regresi Kepuasan Kerja dan Motivasi, secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variable independen secara keseluruhan atau simultan mempunyai pengaruh terhadap variable dependen yang diuji pada tingkat 0,05.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

	Kinerja Karyawan
R – square	0.875

R – square adjusted	0.860
---------------------	-------

Sumber: Data SEM – PLS 2024

Berdasar kan hasil koefisien determinasi diatas, besarnya R Square adalah 0,875. Hasil perhitungan statistic ini berarti kemampuan variable independen (Kepuasan Kerja dan Motivasi) dalam menerangkan perubahan variable dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 87,5% sisanya 22,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar model regresi yang dianalisis.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meukat Komuditi Gayo di Kabupaten Aceh Tengah

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Meukat Komuditi Gayo di Kabupaten Aceh Tengah. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan Partial Least Square Strucural Equation Modeling (PLS–SEM) dengan perangkat lunak Smart PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,889. Koefisien ini menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,889 unit.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meukat Komuditi Gayo di Kabupaten Aceh Tengah

Selain kpeuasan kerja, penelitian ini juga menilai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan dengan kepuasan kerja. Koefisien jalur sebesar 0,142 menunjukkan bahwa peningkatan satu unit dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,142 unit.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meukat Komuditi Gayo di Aceh Tengah

Model yang menggabungkan kedua variabel, kepuasan kerja dan motivasi, menunjukkan bahwa keduanya berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan R-square sebesar 0,875, model ini menunjukkan bahwa 87,5% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi. Ini mengindikasikan bahwa meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar, motivasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Meukat Komuditi Gayo di Kabupaten AcehTengah, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan lebih produktif.
- 2) Motivasi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan target yang lebih tinggi, serta meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan.
- 3) Kepuasan Kerja dan Motivasi Kedua variabel tersebut, yaitu kepuasan kerja dan motivasi, secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Model yang menggabungkan kedua variabel ini menunjukkan bahwa 87.5% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing, 2018.
- ghozali, I. dan Latan, H. Partai least squares (Teori konsep teknik dan aplikasi dengan program smart PLS 3.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2018
- Hasibuan, Melayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- juliandi, A. Metode Penelitian Bisnis. Medan: UMSU, 2015.
- Kasmir. Analisis Laporan Keuangan. Edisi Pertama. Cetakan Kedua Belas. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2019.
- Manullang, Marihot, and M Pakpahan. Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis. Bandung: Citapustaka Media, 2014.
- Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sedarmayanti. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
- Soemarsono. SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi. Oktober 19, 2018. <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2021.
- Wibowo. Manajemen Kinerja. Depok: Raja Grafindo Persada 2017.
- wirawan. evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat 2017.