

# **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN WAROENG PONDOK BAHARI BANJARMASIN**

Muhammad Indra<sup>1</sup>, Hj. Erni Alfisah<sup>2</sup>, Purboyo<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin, 17310369  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin, 1124066801  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
Banjarmasin, 1126067301  
Email : [Muhammadindraaditya09@gmail.com](mailto:Muhammadindraaditya09@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin.

Metode penelitian menggunakan metode survei, jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Sedangkan sifat penelitian *explanatory research*. Sampel diambil menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Pengumpulan data diambil dengan menggunakan teknik observasi wawancara dan kuesioner di uji dengan analisis regresi linier berganda dengan SPSS.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Pondok Bahari, hal ini dibuktikan dengan hasil nilai Probabilitas atau Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Pondok Bahari Banjarmasin, hal ini dibuktikan dengan hasil nilai Probabilitas atau Nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan tingkat kepercayaan 95%. Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa Motivasi ( $X_1$ ), dan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan pondok Bahari Banjarmasin, Hal ini dibuktikan dengan Nilai Probabilitas atau Nilai Signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan tingkat keandalan 95%.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan.

## **ABSTRACT**

*This studi aims to examine and analyze the effect of motivations and job Satisfication on employee performance at Pondok Bahari Restaurant Banjarmasin.*

*The research method uses survey methods, this type of research uses quantitative descriptive. While the natur of the research is explanatory reseach. The sample was taken using a saturated sample with a total sample of 30 people. Data collection was taken using interview observation techniques and questionnaires were tested with multiple linier regretion analyze with SPSS.*

*The result of t-test indocate that the motivation variable ( $X_1$ ) has a partial effect on employee performance at Pondok Bahari restaurant, this is evidenced by the result of the probability velue or significance velue of  $0.000 < 0.005$  with a 95% convidence level. The result of the t-test indocate that the variable, job satisfication ( $X_2$ ) has a partial effect on employee performance at Pondok Bahari restaurant, this is evidenced by the result of the probability*

*value or significance value of  $0.000 < 0.005$  with a 95% confidence level. The result of the F-test analyze show that motivation (X1) and job satisfaction variables (X2) has a simultaneous effect on employee performance at Pondok Bahari restaurant. This is evidenced the by probability value or significant value of  $0.000 < 0.005$  with a confidence lever of 95%*

**Keywords: Motivation, Job Satisfications and employee performace.**

## PENDAHULUAN

Menurut Yunus (2010) kinerja merupakan interaksi antara motivasi dan kemampuan, dimana kinerja merupakan hal penting yang dibutuhkan dalam rangka menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam bekerja di organisasi berdampak besar pada kapasitas organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya, dampak sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangat penting; keputusan sumber daya manusia harus membantu untuk meningkatkan efisiensi dan bahkan meningkatkan hasil organisasi.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan

dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2014) Employee motivation is described as the process of encouraging or stimulating people so that they will freely work without being pushed. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Sedangkan menurut Griffin (2013) motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu. Tinggi rendahnya motivasi seseorang akan menentukan besar kecilnya kinerja seseorang. Bila seseorang akan termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Supaya karyawan menjalankan tugasnya dengan baik, maka perusahaan akan memotivasi karyawan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap kejujuran, pengabdian, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan kinerja yang baik.

Selain motivasi kerja kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat menjadi pemicu meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja didalam suatu perusahaan atau organisasi adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaandengan memperoleh pujian hasilkerja, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Suhartini,2013: 144).

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai

kepuasan kerja, karena jika karyawan tidak dapat merasakan nyaman dalam melakukan setiap pekerjaan maka karyawan merasa kurang diperhatikan, merasa kurang dihargai, sehingga karyawan enggan untuk mengembangkan segala potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi tersebut, sehingga secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Greenberg dan Baron mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Sementara itu Verchi menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Wibowo, 2014: 413).

Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Ketidakpuasan dalam kerja akan dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, suka bolos, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari dari aktivitas organisasi.

Adapun objek penelitian ini pada Rumah Makan Pondok Bahari Banjarmasin, Rumah Makan Pondok Bahari merupakan Rumah Makan bernuansa banjar dan menjual makanan khas Banjar. Rumah makan Pondok Bahari didirikan pada 13 Desember tahun 2014 yang beralamat di jalan Piere Tendean No 108 Kota Banjarmasin. Rumah makan Pondok Bahari merupakan salah satu rumah makan yang beroperasi 24 jam. Pada

awal pembukaan Rumah Makan hanya memiliki 20 orang karyawan, namun seiring berjalannya waktu karyawan rumah makan Pondok Bahari mencapai 50 orang karyawan. Namun dengan adanya kondisi pandemi di awal tahun 2021 sampai dengan saat ini karyawan rumah makan Pondok Bahari tinggal 30 orang karyawan.

Adapun permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan, yaitu masih dijumpainya karyawan yang belum tuntas melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan di Rumah Makan Pondok Bahari Banjarmasin karyawan beranggapan pimpinan masih belum sepenuhnya memberikan perhatian terhadap apa yang diajukan karyawan yang bersangkutan tidak termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

Selain permasalahan di atas, dalam penelitian ini juga terdapat research gap dari penelitian terdahulu diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Mulyana (2018), Anung Pramudyo (2010), Leonardo Agusta dan Edy Madiono Sutanto (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno (2008), Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, IGde Adnyana Sudibya, serta Utama (2014) menyimpulkan bahwa pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai *standardized direct effect* sebesar 0,013. Hal ini menandakan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali mempengaruhi kinerja karyawan, namun memiliki pengaruh yang tidak signifikan.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, Research Gap dan Penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Rumah Makan Pondok Bahari Banjarmasin)”.

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan bermaksud untuk menjelaskan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis dan sekaligus melakukan eksplanasi terhadap beberapa variabel. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*), yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu mempengaruhi variabel lain.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang bersumber dari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas seperti jurnal penelitian.
2. Penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara langsung ke perusahaan, seperti berikut:
  - 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
  - 2) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data yang menunjang penelitian.
  - 3) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Kuesioner yang dibagikan berupa daftar pertanyaan mengenai pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Rumah Makan Pondok Bahari Banjarmasin.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan dilakukan uji hipotesis menggunakan uji parsial bahwa nilai signifikan dari variabel Motivasi diperoleh nilai sebesar  $0,000 > 0.05$  yang berarti hipotesis Diterima, hal ini berarti Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pondok Bahari Banjarmasin.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widhianingrum, W. (2017), Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2015) yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan pondok bahari banjarmasin.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian dan dilakukan uji hipotesis menggunakan uji parsial bahwa nilai signifikan dari variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai sebesar  $0,000 > 0.05$  yang berarti hipotesis Diterima, hal ini berarti Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pondok Bahari Banjarmasin.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riski Damayanti, Agustina Hanafi, dan Afriadi Cahyadi tahun 2018 dengan hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat di gunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji Simultan pada Tabel diatas, dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai signifikansi atau nilai probabilitas dari variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan sebesar  $0.000 < 0.05$ . dengan hasil tersebut maka Motivasi dan kepuasan kerja secara Bersama-sama berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pondok Bahari.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Mohammad Rifky Bagus Pratama, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono pada tahun 2017 dengan hasil bahwa Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil nilai koefisien determinasi pada variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 81,3% sisanya 18,7% yang dipengaruhi oleh faktor/ variabel lain yang mempengaruhi variabel *dependent* tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, motivasi dan kepuasan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan didalam operasional sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan terus meningkat. Semakin tinggi tingkat motivasi dan kepuasan kerja karyawan, maka ada berdampak positif terhadap kinerja karyawan tersebut

#### PENUTUP

- 1) Berdasarkan hasil penelitian dan dilakukan uji hipotesis menggunakan uji parsial bahwa nilai signifikan dari variabel Motivasi diperoleh nilai sebesar  $0,000 > 0.05$  yang berarti hipotesis Diterima, hal ini membuktikan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pondok Bahari BANjarماسin.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian dan dilakukan uji hipotesis menggunakan uji parsial bahwa nilai signifikan dari variabel Kepuasan diperoleh nilai sebesar  $0,000 < 0.05$ . yang berarti hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pondok Bahari.
- 3) Berdasarkan hasil uji Simultan pada Variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja

diperoleh nilai signifikansi atau nilai probabilitas sebesar  $0.000 < 0.05$ . yang berarti hipotesis diterima, hal ini membuktikan bahwa, Motivasi dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pondok Bahari.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*, Jurnal Agora.Vol. 1, No. 3.
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: penerbit Aswaja Pressindo.
- Adipura, B. (2016). "*Penerapan LKS Bermuatan STM untuk Meningkatkan Motivasi dan Pemahaman Konsep Fisika Siswa Kelas XII SMA Negeri Semarang*". Dalam [https://www.academia.edu/24844687/Penerapan\\_LKS\\_Bermuatan\\_STM\\_untuk\\_Meningkatkan\\_Motivasi\\_dan\\_Pemahaman\\_Konsep\\_Fisika\\_Siswa\\_Kelas\\_XII\\_SMA\\_Negeri\\_2\\_Semarang](https://www.academia.edu/24844687/Penerapan_LKS_Bermuatan_STM_untuk_Meningkatkan_Motivasi_dan_Pemahaman_Konsep_Fisika_Siswa_Kelas_XII_SMA_Negeri_2_Semarang). Diakses 14 Mei 2016.
- Bangun, Wilson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Badudu, J.S, Sultan Mohammad Zain, (2013). *Kamus Umum Bahasa*

- Indonesia, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Brahmasari I.A, & Suprayetno, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia).
- Butarbutar, M., Wardhana, A., Aprilia, DH., Hendrayani, E., Mardah, S., Abrori, I., ... & Purboyo. (2021). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Media Sains Indonesia
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT PranadaMedia Group. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10(2): 124 135.
- Hero Group. (2014). Annual Report Hero for Everyone. Jakarta. Luthans. 2006. Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia. Yogyakarta:
- Nasution, W.A. (2014). Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap intensi turnover pada call center Telkomsel di Medan. Jurnal MANDIRI, 4(1): 1 11
- Oktoberiani, T. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Karyawan PT. TELKOM Tbk Kandatel Malang). Universitas Brawijaya, Malang.
- Rivai, H. V., dan Sagala, E. J. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, SP, dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Silalahi, Ulber. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudirman, F. (2013). Pemberian motivasi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuaro Kabupaten Paser. Jurnal Ilmu Pemerintahan, 1(1): 46 55.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 1(1): 41 55.
- Tunjungsari, P. (2011). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia Persero, Universitas Komputer Indonesia 1(1): 1 14
- Utomo T.J. (2013). Lingkungan bisnis dan persaingan bisnis ritel (the business environment and the competition of retail business). Fokus Ekonomi, 5(1): 70 80.
- Wahab, R.B. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Universitas Hassanudin, Makassar.
- Wahyuni, E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perusahaan JOB PERTAMINA-Petrochina East Java Tuban). Universitas Brawijaya, Malang.
- Widyanti, R. (2020). Basuki; Kurniaty; Zainul, M; Alfisah, Erni; Susiladewi; Purboyo; 2020, The Linked of Role Career-Based Anchors and Organizational Commitment in

Disruption Era: Evidence from Plywood Corporate Staff in South Kalimantan. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(5), 2731-2738.

Zulfikar, R., Yulianti, F., Mayvita, P. A., & Purboyo, P. (2020, March). Enhancing sustainable entrepreneurship behavior in Indonesian SMEs: external drivers role. In *PROCEEDING MICEB (Mulawarman International Conference On Economics and Business)* (Vol. 2, pp. 63-72).