

PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN, PRODUKTIVITAS, MOTIVASI TERHADAP KINERJA OUTSOURCING KARYAWAN YANTEK (PELAYANAN TEKNIK) DI PLN ULP BLORA

Anis Safitri Damayanti¹, Qristin Violinda², Noni Setyorini³

Program Studi Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang Jl. Sidodadi Timur No. 24 – Dr. Cipto Semarang – Indonesia Telp. (020 8316377 Fax. (024)8448217

E-mail : qviolinda@upgris.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of 1) job satisfaction on employee performance, 2) work productivity on employee performance, and 3) work motivation on employee performance. This type of research is quantitative research. The sampling technique used is a saturated sample. The sample for this research was all 38 employees of YANTEK PT PLN Bora. Data processing uses IBM SPSS Statistics 24 software. Data analysis techniques use validity and reliability test results, classical assumption test results, and hypothesis testing results. The research results show that partially job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance, work productivity has a positive and significant influence on employee performance, motivation has a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, satisfaction, productivity and motivation of monkeys have a significant effect on employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Work Productivity, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh 1) kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) produktivitas kerja terhadap kinerja karyawan, dan 3) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan YANTEK PT PLN Bora yang berjumlah 38 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 24. Teknik analisis data menggunakan hasil uji validitas dan reabilitas, hasil uji asumsi klasik, serta hasil pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepuasan, produktivitas dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Tombak perusahaan adalah seorang tenaga kerja yang memiliki keahlian atau keterampilan dalam bekerja. Seorang tenaga kerja dituntut harus bisa menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Maka perusahaan harus bisa memilah seorang tenaga kerja yang terampil sesuai bidangnya. Pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan menghadapi persaingan global yang semakin pesat, menginginkan suatu hasil kerja yang baik dengan tangan terampil yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM). Kapasitas tenaga kerja pada setiap perusahaan yang bergerak dibawah naungan BUMN ini sudah cukup, tetapi di era global yang semakin pesat dengan berbagai kebutuhan yang banyak, langkah yang baik adalah dengan merekrut tenaga kerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan/instansi pemerintahan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang ada sekarang ini tidak menjamin kemampuan sumber daya tersebut tinggi, sehingga mengharuskan pejabat pemerintah untuk lebih jeli melihat sumber daya manusia yang mempunyai kinerja seperti yang diharapkan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi Instansi yang terkait untuk menilai kemampuan, produktifitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal

yang berkaitan dengan pegawai.

Menurut Dharma, (2013), manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh para manajer. Manajemen kinerja didasarkan kepada kesepakatan tentang sasaran, persyaratan pengetahuan, keahlian, kompetensi, rencana kerja dan pengembangan. Menurut Sunarto (2005:151) manajemen kinerja berada dalam kerangka kesempatan harapan dan sasaran dengan mempertimbangkan tuntutan kompetensi dan kemampuan. Manajemen kinerja juga merupakan proses bersifat siklus yang meliputi aktivitas merencanakan, bertindak, ukur dan evaluasi yang dijalankan secara bersama oleh manajer dan karyawan. Implementasi manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada salah satu aspek melainkan aspek-aspek terintegrasi dalam mendukung jalannya suatu organisasi. Penerapan manajemen kinerja dalam suatu perusahaan haruslah diimbangi dengan tekad dan motivasi kerja yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja.

Pengembangan kinerja pegawai nampaknya sudah sangat *urgent*. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia *global* yang tidak dapat ditunda. Pada pelaksanaan pekerjaan di perusahaan, persoalan kinerja menjadi akar pokok permasalahan utamanya. Kemajuan sebuah kantor atau perusahaan bahkan organisasi tergantung dari kinerja pegawainya. Apalagi tujuannya mengutamakan fokus kepada pelayanan pelanggan. Maka syarat utama yang harus dibangun adalah manajemen yang berorientasi pada pegawai karena dari pegawai inilah kepada pelanggan dibangun, sehingga citra perusahaan terwujud.

Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata. Rivai dan Sagala (2011) menyatakan "kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi".

Permasalahan yang ada adalah kinerja para karyawan teknik yang selalu berada dinilai tinggi ataupun dalam pengerjaannya memiliki kemampuan yang baik sehingga menghasilkan performa kinerja yang hasilnya selalu bagus. Dalam suatu masalah penelitian tidak semuanya yang diteliti harus memiliki nilai yang selalu kurang baik, ada juga permasalahan yang sudah baik contohnya pada kinerja karyawan YANTEK yang berada di PLN ULP Blora ini. Sehingga peneliti tertarik untuk menganalisis bagaimana proses dalam pelaksanaan kinerja yang dibangun didalam sebuah perusahaan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Robbins (2011) mengemukakan bahwa untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikelola secara hati-hati, karena pada dasarnya manusia memiliki cipta, rasa dan karsa yang membentuk sikap. Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Karyawan yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan individu-individu yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya cenderung untuk keluar dari organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja, (As'ad 2010).

Peningkat kinerja pegawai di berikan motivasi. Motivasi berasal dari kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hasibuan (2016) "mengemukakan motivasi (Motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya". Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi maupun non materi.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap dari rasa puas dan bahagia akan pekerjaannya saat ini. Rasa puas ini didapat karena perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik seperti tercapainya tujuan kerja, dinamika lingkungan kerja, dan aspek-aspek lainnya yang menunjang karyawan dalam bekerja. Rasa puas akan pekerjaan ini dapat tercerminkan melalui beberapa sikap yang

berubah seperti tingkat moral, disiplin, motivasi, produktivitas, capaian dan prestasi kerja yang tinggi. Robbins (2015) Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap umum terhadap suatu pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka terima dengan jumlah yang seharusnya mereka dapatkan.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Sutrisno 2011:100). Sedangkan produktivitas kerja menurut Cascio (1998) adalah produktivitas sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Sejalan dengan pandangan di atas, Sedarmayanti (2001) menyebutkan produktivitas kerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Selain itu motivasi juga berperan penting sebagai salah satu faktor pendukung terlaksananya kegiatan organisasi untuk mendorong setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Hasibuan (2005) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sehingga dengan adanya dorongan kerja yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya akan mampu meningkatkan kinerja yang baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ayu Desi Indrawati (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Maludin Panjaitan (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Nurcahyani dan Andyani (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ekondayo (2018) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Yulius (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengkonfirmasi bahwa tujuan yang dilakukan dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, yaitu Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan, produktivitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja outsourcing karyawan di PLN ULP Blora. Didamping itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya bukti empiris pada teori manajemen sumber daya manusia dan kinerja, khususnya memperkuat konsep pengaruh kepuasan kerja, produktivitas kerja, serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berharga dan cara pandang alternatif kepada para pimpinan perusahaan utamanya pimpinan PLN ULP Blora dengan pentingnya memberdayakan SDM dengan meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas kerja, produktivitas kerja, dan motivasi kerja, guna meningkatkan kinerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuesioner. Dalam hal ini responden adalah seluruh karyawan YANTEK (pelayanan teknik) sebanyak 38 orang yang dijadikan sampel penelitian. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 24.

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian, maka variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai variabel eksogen (independen) dan variabel endogen (dependen). Variabel eksogen adalah kepuasan kerja (X1), produktivitas (X2), dan motivasi (X3) sedangkan variabel endogen (dependen) adalah kinerja karyawan (Y). Dalam pengukuran data variabel-variabel penelitian ini digunakan skala Likert dengan interval penilaian mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju/sangat tidak penting) sampai dengan skor 5 (sangat setuju/sangat penting).

Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan cara menguji dengan hasil validitas dan reliabilitas, kemudian menguji dengan mencari hasil uji asumsi, selanjutnya menguji dengan mencari hasil pengujian hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung setiap item (correlated item-total correlations) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif $\geq 0,30$ maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Sugiyono, 2012:455).

Tabel 1
Hasil uji validitas

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.847
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	237.312
	df	66
	Sig.	.000

Rotated Component Matrix ^a				
	Component			
	1	2	3	4
KP2		.859		
KP3		.782		
KN1	.615			
KN3	.777			
KN4	.796			
KN5	.727			
KN6	.867			
KN7	.750			
KN8	.884			
KN9	.733			
PD4			.758	
MV2				.799
Extraction Method: Principal Component Analysis.				
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.				
a. Rotation converged in 6 iterations.				

Sumber: Data

primer yang diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel 1 diatas menunjukkan bahwa Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy menunjukkan angka .847 yang artinya valid karena diatas 0,05. Kemudian item yang valid adalah item KP2, KP3, PD4, MV2, KN1, KN3, KN4, KN5, KN6, KN7, KN8, dan KN9.

Uji Reanilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach alpha. Sebuah data dapat dikatakan sempurna apabila reliabilitas tersebut $\geq 0,90$, reliabilitas tinggi apabila alpha antara 0,70-0,90 dan cukup reliabel/ reliabel moderat apabila $\geq 0,50$ data tersebut dikatakan reliabel (Arikunto, 2005:207).

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan kerja (X1)	2	0,675	Reliabel
2.	Produktivitas (X2)	2	0,648	Reliabel
3.	Motivasi (X3)	2	0,835	Reliabel
4.	Kinerja Karayawan (Y)	8	0,922	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha > 0,6 yaitu Kepuasan Kerja (0675), Produktivitas (0,648), Motivasi (0,835), dan Kinerja Karyawan (0,922) yang artinya nilai instrument pada semua variable dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3
Hasil Uji Statistik Deskriptif

No	Indikator	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
1.	Kepuasan Kerja (X1)	38	3	5	4,09	.646
2.	Produktivitas (X2)	38	3	4	4,00	.621
3.	Motivasi (X3)	38	3	5	4,12	.655
4.	Kinerja Karyawan (Y)	38	3	5	4,11	.671

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 3 diatas maka dapat dilihat bahwa,

- 1) Kepuasan Kerja (X1), Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan nilai tertinggi dari variabel kepuasan kerja sebesar 5 yang artinya responden menjawab sangat setuju dan nilai terendah sebesar 3 yang artinya responden menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 yang artinya responden menjawab setuju.
- 2) Produktivitas (X2), Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan nilai tertinggi dari variabel kepuasan kerja sebesar 4 yang artinya responden menjawab setuju dan nilai terendah sebesar 3 yang artinya responden menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 yang artinya responden menjawab setuju.
- 3) Motivasi (X3), Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan nilai tertinggi dari variabel kepuasan kerja sebesar 5 yang artinya responden menjawab sangat setuju dan nilai terendah sebesar 3 yang artinya responden menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 yang artinya responden menjawab setuju.
- 4) Kinerja Karyawan (Y), Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan nilai tertinggi dari variabel kepuasan kerja sebesar 5 yang artinya responden menjawab sangat setuju dan nilai terendah sebesar 3 yang artinya responden menjawab kurang setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,09 yang artinya responden menjawab setuju.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 4
Hasil uji Multikolinearitas

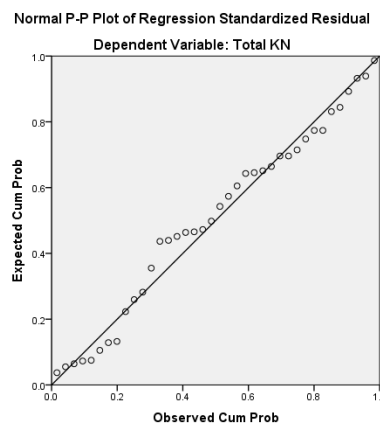
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.562	1.780
	Produktivitas	.404	2.473
	Motivasi	.641	1.560

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, (2023)

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* variable bebas tidak ada yang memiliki nilai > dari 0,10 dan hasil uji VIF juga tidak ada variable bebas yang memiliki nilai < 10. Kesimpulannya dari pengujian multikolinearitas diatas bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

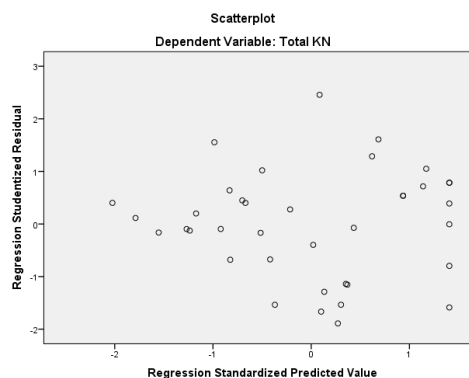
Gambar 1
Hasil uji normalitas menggunakan P-plot



Sumber: Data primer yang diolah peneliti, (2023)

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, residual memiliki distribusi normal. Dilihat dari analisis penelitian yang dilakukan, garis menyebar disekitar titik diagonal yang artinya jika titik-titik mendekati garis diagonal atau miring maka data dikatakan terdistribusi normal.

Gambar 2
Hasil uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah peneliti, (2023)

Uji Heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model terdapat ketidaksamaan varian. Dapat dari analisis yang dilakukan oleh peneliti, dilihat diantara sumbu X dan sumbu Y titik-titik ini menyebar secara bebas maka data yang diolah ini disebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5
Hasil analisis regresi linier berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.833	.409	
	KP	.102	.143	.101
	PD	.309	.153	.326
	MV	.593	.104	.675

a. Dependent Variable: Total KN

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, (2023)

Dari hasil pengujian regresi linier berganda pada tabel dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta dari hasil penelitian menunjukkan yaitu sebesar 0,833, dapat diartikan bahwa jika terdapat pengaruh dari variable bebas seperti Kepuasan Kerja, Produktivitas dan Motivasi. Maka variable terikat Kinerja Karyawan sudah memiliki nilai sendiri sebesar 0,833. Variable Kepuasan Kerja (X1) mempunyai nilai sebesar 0,102, apabila Kepuasan Kerja (X1) meningkat satu nilai, maka setiap terjadi peningkatan variable Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan meningkat 0,102. Variable Produktivitas (X2) mempunyai nilai sebesar 0,309, apabila Produktivitas (X2) meningkat satu nilai, maka setiap peningkatan variable Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan meingkat 0,309. Variable Motivasi (X3) mempunyai nilai sebesar 0,593, apabila Motivasi (X3) meningkat satu nilai, maka setiap peningkatan variable Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan meingkat 0,593.

Tabel 6
Hasil Uji T

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.037	.009
	KP	.710	.043
	PD	2.026	.031
	MV	5.721	.000

Data primer yang diolah peneliti, (2023)

Dari hasil pengujian pada tabel 4. Dapat dinyatakan adanya pengaruh antara X1, X2, X3 terhadap Y, sehingga hipotesis yang diasumsikan adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Variable Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai signifikan $0,43 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak, sedangkan H_1 diterima. Sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variable Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- H1 : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan
Variable Produktivitas (X2) memiliki nilai signifikan $0,31 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak, sedangkan H_1 diterima. Sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variable Produktivitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh Produktivitas terhadap Kinerja Karyawan.
 H_1 : Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- 3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
Variable Motivasi (X3) memiliki nilai signifikan $0,00 < 0,05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan H_0 ditolak, sedangkan H_1 diterima. Sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari variable Motivasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
 H_1 : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.505	3	1.835	32.571	.000 ^b
	Residual	1.915	34	.056		
	Total	7.420	37			

a. Dependent Variable: Total KN
b. Predictors: (Constant), Total MV , Total KP, Total PD

Data primer yang diolah peneliti, (2023)

Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa dilihat dari signifikansinya, jika signifikansinya $<$ dibandingkan 0.05 maka model penelitian adalah model yang baik untuk digunakan artinya H_0 ditolak sedangkan H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1), Produktivitas (X2), dan Motivasi(X3), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.719	.237347712000000

a. Predictors: (Constant), Total MV , Total KP, Total PD
b. Dependent Variable: Total KN

Data primer yang diolah peneliti, (2023)

Dari hasil pengujian table 8 dapat dijelaskan bahwa nilai Adjusted R. Square memiliki nilai sebesar 0,719 yang berarti bahwa variabel Kepuasan Kerja, Produktivitas dan Motivasi memberikan pengaruh sebesar 71,9% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya ($100\% - 71,9\% = 28,1\%$) dipengaruhi oleh sebab-sebab diluar model penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian di atas, maka ada beberapa simpulan yang diuraikan sebagai berikut, adanya kepuasan kerja, produktivitas, dan motivasi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan akan mampu meningkatkan kinerja setiap karyawan. Hal ini menunjukkan pelaksanaan system kompensasi karir yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, adanya hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan akan memivu adanya kelancaran dalam suatu perusahaan, sehingga kemampuan teknis dan interpersonalnya juga menjadi baik. Jika ada peningkatan kemampuan teknis dan interpersonal, hal tersebut menandakan adanya peningkatan kinerja karyawan.

Dalam hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, hal yang dapat direkomendasikan bagi peneliti mendatang terkait dengan hasil penelitian ini adalah dapat menambah kajiannya dengan memperbanyak sampel penelitian, sehingga hasilnya menjadi lebih akurat. Perlu juga dibandingkan antara rumah sakit swasta dan rumah sakit pemerintah. Penelitian selanjutnya barangkali juga bisa mengaplikasikan kerangka penelitian ini pada sektor bisnis lain.

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi faktor yang dapat menjadi lebih diperhatikan lagi bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya, karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Yaitu seperti, jumlah responden yang hanya 38 orang tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya dan dalam proses pengambilan data informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadanf tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Kusuma, Rahman R. 2008. "Analisis Pengaruh Kinerja Pelayanan dan Kepuasan terhadap Loyalitas Pelanggan". Skripsi S1 Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- [2] Pambudi, Setiyo B. 2008. "Pengaruh Kinerja Pelayanan (Service Performance) Terhadap Loyalitas Dengan Variabel Antara Kepuasan Konsumen Nasabah Bank Jatim. *Jurnal Manajemen Pemasaran*.
- [3] Supriyono, 2007. " Analisis Pengaruh Kinerja Layanan terhadap Loyalitas Pelanggan dengan Variabel Kepuasan Pelanggan sebagai variabel Moderating pada BPR Nusamba Cepiring Cabang Ungaran". *Jurnal Manajemen Pemasaran*.
- [4] Apriani, D., & Hartoyo, W. E. (2012). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sandang asia maju abadi semarang. *Jurnal Mahasiswa Q-MAN*, 1(4), 76-86.
- [5] Ardana, I. K., Mujiati W. N., & Utama, I. W. M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*, Denpasar: Graha Ilmu.
- [6] Baskoro & Susanty. 2012. Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jati Undip*.
- [6] Ivonne, A. S. S. (2013). Motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai PT Pos Indonesia (PERSERO) Cabang Bitung, Manado.
- [7] Kristianto, D., Suharnomo, & Ratnawati I. (2010). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada rsud Tugurejo Semarang).
- [8] Murty, H. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur

di Surabaya). *Jurnal the Indonesian Accounting*.

- [9] Gultom, D.K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- [10] Jufrizen, J (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- [11] Arifin, A., Hamid, D., & M, S. H. (2014). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Study Pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 125–132. Retrieved from [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189799&val=6468&title=Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan \(Studi pada Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal\)](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189799&val=6468&title=Pengaruh%20Pemberdayaan%20Dan%20Motivasi%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20(Studi%20pada%20Karyawan%20CV.%20Catur%20Perkasa%20Manunggal)).
- [12] Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1), 212–218. <https://doi.org/10.1111/1467-6281.00054>.