

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di
Perusahaan Bumi Saba Indonesia**

***IMPACTS OF JOB SATISFACTION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE. A CASE STUDY AT BUMI SABA INDONESIA COMPANY***

Reina Poetri Narulita^{1*}, Anne Charina²

^{1*} Mahasiswa Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Padjadjaran
rpoetrinarulita@gmail.com

² Dosen Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Padjadjaran
Anne.osek@gmail.com

* Penulis korespondensi: rpoetrinarulita@gmail.com

Many business competition make employee performance more standardized, but not all companies implement it. The aims to see how job satisfaction, work motivation, and employee performance, as well as the influence of satisfaction and motivation on the performance of employee case studies on Bumi Saba Indonesia (BSI) District of Pangalengan. This research is descriptive quantitative research using multiple linear regression with job satisfaction and work motivation as independent variables and employee performance as the dependent variable. The sample is the entire population of 30 BSI employees using census method. The results of this study indicate that the level of satisfaction and performance of BSI employees is classified at moderate. Then the motivation of BSI employees to work is dominated with answers to get physiological needs, security, and social. Otherwise satisfaction and motivation have an influence simultaneously on employee performances, but satisfaction has an partial effect on the performance of BSI employees. Suggestions that can be given are increasing employee morale, sense of belonging, and employee loyalty.

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

ABSTRAK

Semakin banyaknya persaingan bisnis maka kinerja karyawan semakin terstandar, namun belum semua perusahaan menerapkannya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, serta pengaruh kepuasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Bumi Saba Indonesia (BSI) Kecamatan Pangalengan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan regresi linier berganda dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sampel merupakan seluruh populasi dari karyawan BSI sejumlah 30 orang dengan metode sensus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan dan kinerja karyawan BSI tergolong sedang. Lalu motivasi karyawan BSI bekerja yaitu didominasi dengan jawaban untuk mendapatkan kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan sosial. Selain itu kepuasan dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun secara parsial hanya kepuasan yang berpengaruh terhadap kinerja

karyawan BSI. Saran yang dapat diberikan yaitu seperti meningkatkan semangat kerja, rasa memiliki, dan loyalitas karyawan

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

PENDAHULUAN

Menurut (Winarti, 2011) bahwa seberapa canggihnya kemajuan suatu teknologi jika tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang sempurna maka teknologi tersebut tidak dapat berjalan dan berfungsi dengan maksimal. Maka dari itu, sumber daya manusia perlu diberikan perhatian lebih sehingga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan tersebut dapat tercapai. Selain itu dijelaskan pula bahwa salah satu cara perusahaan untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki demi mencapai target dan tujuannya adalah dengan mengukur kepuasan kerja pada karyawannya. Maka dari itu dengan hasil pengukuran tingkat kepuasan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.

Tingkat kepuasan kerja bukan hanya berdampak terhadap kinerja maupun hasil yang dikerjakan oleh karyawan tersebut saja, melainkan terhadap sumber daya lain yang ada pada lingkungan kerja. Selain itu kepuasan kerja itu sendiri memiliki sifat yang individual (R.B, 2012). Karena sifat kepuasan itu sendiri adalah individual, maka setiap karyawan yang ada pada sebuah perusahaan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda dengan yang lainnya. Perbedaan tingkat kepuasan pada setiap karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, semakin karyawan tersebut merasa nyaman dan selaras dengan faktor tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasannya begitu pula sebaliknya.

Kepuasan itu sendiri dapat dilihat dari bentuk sikap yang baik atau positif kepada semua hal yang bersangkutan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Jika karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memandang pekerjaannya bukan sekedar beban tugas ataupun paksaan dari perusahaan melainkan sebagai pekerjaan yang menyenangkan dan dilakukan sebagai keharusan demi kesejahteraan perusahaan maupun karyawan tersebut. Lain halnya dengan karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasinya ataupun perusahaannya mungkin bisa memiliki sikap kurang baik maupun negatif dan berdampak pada rasa ketidakpuasan kerja. Tingkat kepuasan tersebut dapat dinilai atau dilihat dari karyawan yang sering melakukan unjuk rasa, tingkat keluar masuk yang tinggi, ketidakhadiran yang cukup tinggi, tidak mau mempelajari pekerjaan yang dikerjakannya, mudah lelah dan mudah merasa bosan dalam bekerja, tidak memperdulikan lingkungan kerjanya, dan memiliki motivasi yang rendah (Winarti, 2011). Dari dampak yang disebabkan oleh ketidakpuasan seorang karyawan, maka sebuah perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kepuasan seorang karyawan yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Selain itu faktor yang diharapkan dapat meningkatkan atau mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Ali Fathoni tahun 2016 yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki arti sebagai suatu hal yang mampu menyebabkan, mencetuskan, dan mendukung perilaku dan kegiatan manusia agar memiliki kemauan untuk bekerja dan semangat dalam menggapai hasil yang maksimal (Hasibuan, 2003). Karena motivasi mampu untuk menggerakkan atau mencetus perilaku seseorang, maka sebuah

perusahaan atau organisasi sebaiknya mampu untuk menjaga atau mempertahankan motivasi yang baik pada karyawannya agar setiap karyawan mampu melakukan tugasnya secara baik, atau dalam kata lain bahwa dengan motivasi yang baik diharapkan karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik pula. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan. Karyawan yang mampu memenuhi pekerjaannya dengan kualitas dan kuantitas yang seharusnya, melakukan pekerjaan dalam waktu yang tepat dan disiplin serta mematuhi segala aturan yang ada maka mampu memberikan dampak yang positif terhadap perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang diinginkan dan begitu pula sebaliknya. Maka dari itu kinerja karyawan diharapkan mendapat perhatian lebih oleh suatu perusahaan, karena dengan terjadinya penurunan kinerja akan memberikan dampak yang negatif pada perusahaan itu sendiri.

Seperti yang kita ketahui bahwa era globalisasi yang saat ini berlangsung menyebabkan terjadinya banyak perubahan-perubahan ekonomi dari segi industri dan lainnya. Perubahan-perubahan yang terjadi menyebabkan persaingan ketat dan mengharuskan perusahaan memiliki keunggulan dari segi produk, jasa, dan sumber daya manusia untuk mencapai kesuksesan. Persaingan industri yang terjadi di Indonesia salah satunya terjadi pada sektor pertanian karena Indonesia terkenal sebagai negara agraris yaitu negara yang pertaniannya menjadi sektor yang memberi peranan cukup aktif salah satunya dapat dilihat pada penyerapan tenaga kerja. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pertanian ialah Bumi Saba Indonesia (BSI). BSI merupakan perusahaan yang telah berdiri kurang lebih selama dua tahun, yang terletak di daerah Pangalengan. Perusahaan tersebut bergerak dalam bidang pertanian khususnya subsektor hortikultura. BSI sendiri adalah sebuah perusahaan penyedia berbagai sayuran yang sudah dikemas maupun dalam bentuk curah (kiloan) yang dijual ke pasar lokal, dan berbagai perusahaan lain yang telah bermitra atau dengan kata lain BSI dapat dikatakan sebagai *supplier*.

Namun melalui survey penelitian sementara, beberapa karyawan masih belum bekerja secara optimal atau belum bekerja dengan efektif dan efisien sesuai dengan faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari kedatangan kerja yang tidak sesuai dengan aturan jam kerja, target kerja tidak terpenuhi sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga mengharuskan terjadinya lembur dan menyebabkan perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan, dan adanya pergantian karyawan. Fenomena-fenomena dan masalah yang terjadi pada perusahaan BSI ini merupakan salah satu indikator yang dapat menandakan adanya perasaan kurang puas yang dirasakan dan dialami oleh tenaga kerja tersebut. Oleh karena itu akan diteliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia.

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan Bumi Saba Indonesia Pangalengan Jawa Barat. Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif deskriptif dengan pendekatan sensus. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berawal dari sebuah teori. Lalu teori tersebut di dedikasikan menjadi hipotesis-hipotesis dengan asumsi-asumsi dari kerangka pemikiran yang digambarkan dalam sebuah model analisis yang berisikan variabel yang mengarah pada operasionalisasi konsep (Neuman, 2003). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Bumi Saba Indonesia yang berjumlah 30 orang. Sampel pada penelitian ini menggunakan seluruh populasi

atau seluruh karyawan Bumi Saba Indonesia sejumlah 30 karyawan, karena menggunakan pendekatan sensus.

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, langkah pertama ialah melakukan wawancara dengan menggunakan kuesioner kepada seluruh karyawan BSI mengenai kepuasan kerja menggunakan teori Luthans dengan lima indikator yang terdiri dari pekerjaan, imbalan, promosi, supervisi, rekan kerja. Lalu kuesioner kedua mengenai motivasi kerja menggunakan teori Abraham Maslow dengan lima indikator yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kuesioner yang ketiga mengenai kinerja karyawan menggunakan teori Faustino Gomez dengan delapan indikator yang terdiri dari, kualitas, kuantitas, pengetahuan kerja, kreativitas, kerjasama, dapat diandalkan, inisiatif, dan kualitas diri. Langkah kedua yaitu mengolah data kuesioer menggunakan SPSS 20 *for windows* dengan menggunakan analisis uji regresi linier berganda. Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan seluruh pernyataan pada kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan diperoleh berbagai macam tanggapan dan jawaban mengenai variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Berbagai tanggapan dari karyawan dapat disajikan sebagai berikut:

Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah diberikan, diperoleh deskripsi data mengenai kepuasan kerja secara umum dengan variabel kepuasan kerja (X1) diukur dengan menggunakan 11 buah pernyataan. Penyekoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 – 5. Pada indikator pengukuran variabel kepuasan kerja (X1) yang menggunakan teori Luthans terdapat lima indikator yaitu pekerjaan yang dilakukan, imbalan atau upah, promosi, supervisi, dan rekan kerja. Adapun hasil olahan data kuesioner untuk kepuasan kerja karyawan BSI yang dapat dilihat pada Tabel 1 seperti berikut:

Tabel 1. Data Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan

Indikator	Presentase (%)	Jawaban
Pekerjaan	44,95	Puas
Imbalan/Upah	34,95	Kurang Puas
Promosi	43,3	Tidak Puas
Supervisi	38,86	Kurang Puas
Rekan Kerja	46,63	Puas

Motivasi Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kursorer yang telah diberikan, diperoleh deskripsi data mengenai kepuasan kerja secara umum dengan variabel motivasi kerja (X2) diukur dengan menggunakan 16 buah pernyataan. Penyekoran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 – 5. Pada indikator pengukuran variabel motivasi kerja (X2) yang menggunakan teori Abraham Maslow terdapat lima

indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Adapun hasil olahan data kuesioner untuk kepuasan kerja karyawan BSI yang dapat dilihat pada Tabel 2 seperti berikut:

Tabel 2. Data Hasil Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan

Indikator	Presentase (%)	Jawaban
Kebutuhan Fisiologis	52,2	Setuju
Kebutuhan Rasa Aman	44,4	Setuju
Kebutuhan Sosial	47,45	Setuju
Kebutuhan Rasa Aman	46,6	Kurang Setuju
Kebutuhan Aktualisasi Diri	51,06	Kurang Setuju

Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner yang telah diberikan, diperoleh deskripsi data mengenai kinerja karyawan secara umum dengan variabel kinerja karyawan (Y) diukur dengan menggunakan 14 buah pernyataan. Penyebaran dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan interval skor 1 – 5. Indikator pengukuran variabel Kinerja karyawan (Y) dengan teori Faustino Gomez terdapat delapan indikator yaitu kualitas, kuantitas, pengetahuan kerja, kreativitas, kemampuan bekerjasama, kesadaran/kemauan untuk dipercaya, inisiatif, dan kualitas diri. Selain melakukan wawancara terhadap karyawan, peneliti melakukan wawancara terhadap manajer selaku pemilik perusahaan sebagai *crosscheck* mengenai kinerja karyawannya. Adapun hasil olahan data kuesioner untuk kepuasan kerja karyawan BSI yang dapat dilihat pada Tabel 3 seperti berikut:

Tabel 3. Data Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

Indikator	Presentase (%)	Jawaban
Kualitas	41,65	Kurang Setuju
Kuantitas	53,3	Kurang Setuju
Pengetahuan Kerja	46,65	Setuju
Kreativitas	43,3	Kurang Setuju
Rekan Kerja	50	Setuju
Dapat Dipercaya	26,6	Kurang Setuju
Inisiatif	38,3	Kurang Setuju
Kualitas Diri	41,65	Kurang Setuju

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari hasil analisis regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel dependen memiliki pengaruh terhadap variabel independennya dengan bantuan alat menggunakan SPSS 20.0 didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,830	7,780		3,449	,002
X1	,798	,215	,622	3,709	,001
X2	-,305	,169	-,301	-1,798	,083

Tabel 4 menunjukkan hasil t hitung untuk persamaan regresi berganda dengan tujuan mengetahui pengaruh keputusan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bentuk persamaannya adalah :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + e$$

$$Y = 26,830 + 0,798 - 0,305 + 7,780$$

Keterangan:

Y = variabel terikat yaitu kinerja karyawan

a = konstanta

b1-b2 = koefisien regresi variabel bebas ke-1 sampai ke-2

X1 = kepuasan kerja

X2 = motivasi kerja

E = standar error

Hasil analisis tersebut memperlihatkan bahwa nilai konstanta 26,830 memiliki arti bahwa jika X1 Dan X2 diabaikan maka tingkat kinerja karyawan adalah sebesar 26,830. Koefisien X1 Memiliki nilai sebesar 0,798 yang memiliki arti bahwa untuk setiap kenaikan satu satuan nilai kepuasan kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,798. Dan koefisien X2 sebesar -0,305 yang memiliki arti bahwa untuk setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja maka akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar -0,305.

1. Pengujian Hipotesis melalui Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji F)

Uji F digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah terjadi pengaruh secara keseluruhan variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel untuk menguji signifikansi dari analisis regresi. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	613,859	2	306,930	6,997	,004 ^b
Residual	1184,341	27	43,864		
Total	1798,200	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 5 diatas diperoleh hasil F hitung sebesar 6,997 sedangkan F tabel dengan derajat kebebasan pada α (0,05) adalah 3,35 dengan demikian F hitung (6,997) > F tabel (3,35) dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Dari hasil perhitungan SPSS 20 dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bumi Saba Indonesia. Hal ini mengidentifikasi bahwa apabila kepuasan dan motivasi

diperhatikan bersama-sama dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan di Bumi Saba Indonesia

2. Pengujian Hipotesis melalui Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis (Uji t) ini bertujuan untuk melihat masing-masing variabel indeoenden terhadap variabel dependen dan apakah hasilnya signifikan atau tidak. Selain itu pengujian ini dapat berguna untuk melihat varabel mana yang paling dominan dari seluruh variabel. Variabel pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (x2). Regresi sebuah variabel mempunyai pengaruh yang berarti terhadap perubahan nilai Y jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Hasil perhitungan uji hipotesis uji signifikan secara parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	26,830	7,780		3,449	,002
X1	,798	,215	,622	3,709	,001
X2	-,305	,169	-,301	-1,798	,083

Hasil perhitungan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa uji t terhadap variabel kepuasan kerja menghasilkan t hitung sebesar $3,709 > t \text{ tabel}$ yaitu 2,055 dan hasil signifikan yang dihasilkan sejumlah $0,001 < 0,05$. Untuk hasil perhitungan pada variabel motivasi kerja menghasilkan t hitung sebesar $-1,798 < t \text{ tabel}$ yaitu 2,055 dan hasil signifikan yang dihasilkan sejumlah $0,083 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bumi Saba Indonesia namun variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bumi Saba Indonesia.

Seperti pada penelitian terhadulu dan teori yang ada pada bab sebelumnya dijelaskan bahwa kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila karyawan tersebut merasa puas dan mendapat apa yang diharapkannya maka akan selaras dengan kinerja yang baik pula, begitu pula sebaliknya. Namun pada kasus BSI motivasi sendiri tidak mmepengaruhi kinerja karyawan. Kebutuhan-kebutuhan yang ada pada teori Maslow sudah lebih dari 50% terpenuhi namun kinerja pada karyawan BSI masih dianggap belum maksimal. Menurut Suryabrata (1983) penyebab-penyebab tidak terbuktinya hipotesis penelitian adalah landasan teori, sampel, alat pengambil data, rancangan penelitian, perhitungan-perhitungan, dan variabel –variabel luaran. Namun penyebab-penyabab tersebut telah memiliki landasan teori yang tepat, sampel dengan teknik yang benar, dan perhitungan yang menggunakan SPSS. sehingga kecil kemungkinan perhitungan salah. Variabel-variabel luaran yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan kerja, manajemen konflik, dan lainnya. Sehingga kemungkinan besar motivasi kerja bukanlah variabel tepat yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Uji Deterimasi (R2)

Uji Determinasi (R2) digunakan untuk melihat seberapa berat presentase kontribusi pengaruh yang dihasilkan oleh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji hipotesis (uji F) memberikan nilai hasil yang signifikan. Hasil perhitungan melalui uji deterinasi (R2) pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 20. Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,584 ^a	,341	,293	6,62303

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 17 dapat dilihat bahwa uji regresi linier berganda memiliki nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,341 atau 34,1%. Hal ini memiliki arti bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Bumi Saba Indonesia sebesar 34,1%, dan 65,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dengan kata lain indikator-indikator mengenai kepuasan dan motivasi kerja pada BSI kurang dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawannya. Maka diperlukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang didapat melalui penelitian ini yaitu tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan BSI berada pada kategori sedang, lalu motivasi kerja dari karyawan BSI berdasarkan teori kebutuhan Maslow diketahui bahwa sebagian besar karyawan bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan sosial. Dan kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BSI secara simultan, yang artinya bahwa semakin baik kepuasan kerja dan motivasi kerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja karyawan pada Bumi Saba Indonesia dan sebaliknya. Namun secara parsial hanya kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Saran yang dapat diberikan yaitu melakukan peningkatan kepuasan kerja seperti kenaikan upah ataupun hubungan antar karyawan dan pemilik, meningkatkan kinerja seperti meningkatkan semangat kerja, rasa memiliki dan loyalitas karyawan agar dapat memberikan keuntungan yang lebih untuk perusahaan. Dan memperhatikan kebutuhan dari alasan karyawan tersebut bekerja agar seluruh karyawan dapat bekerja lebih baik dan bekerja dengan waktu yang lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Neuman, W. L. (2003). *Social Research Methods: Qualitative And Quantitative Approaches*. Boston: Allyn and Bacon.
- R.B, W. (2012). *ngaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri* (Universitas Hasanuddin). Retrieved from [https://www.google.com/search?q=Wahab%2C+R.B.+\(2012\).+Pengaruh+Kepuasan+Kerja+Dan+Motivasi+Kerja+terhadap+Kinerja+Karyawan+PT.+Bank+Mandiri.+Skripsi%2C+Makassar%3A+Fakultas+Ekonomi+dan+Bisnis+Universitas+Hasanuddin.+Tidak+dipublikasikan.&oq=Wahab%2C+R.B.+](https://www.google.com/search?q=Wahab%2C+R.B.+(2012).+Pengaruh+Kepuasan+Kerja+Dan+Motivasi+Kerja+terhadap+Kinerja+Karyawan+PT.+Bank+Mandiri.+Skripsi%2C+Makassar%3A+Fakultas+Ekonomi+dan+Bisnis+Universitas+Hasanuddin.+Tidak+dipublikasikan.&oq=Wahab%2C+R.B.+)
- Winarti, I. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. 29 Sido Jangkung Di Sidoarjo* (Universitas Pembangunan Nasional). Retrieved from Ika Winarti, Yanik. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. 29 Sido Jangkung Di Sidoarjo. Skripsi. Universitas embangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.