

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Salman Farisi¹, Nurhayati^{2*}

¹Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, Indonesia

²Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

Email: 1salmanfarisi@umsu.ac.id, 2nurhayati.0889@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PELNI (Persero) Cabang Medan. Regresi linier berganda, uji T, dan uji F digunakan sebagai metode penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 1.309 dan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 1.035.

Dari uji f diperoleh 15.100 dengan nilai sig 0,000 < 0,05, menunjukkan H₀ ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh (R_{square}) adalah 0,486 atau 48,6%, artinya bahwa motivasi dan kepuasan kerja mampu untuk menjelaskan kinerja karyawan di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan adalah sebesar 48,6 % dan sisanya 51,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Motivasi, Kepuasan Kerja

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dunia usaha semakin maju dan berkembang pesat seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehingga perusahaan harus meningkatkan sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat dan responsif terhadap perubahan – perubahan teknologi. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang [1]. [2] menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “karyawan yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi”. Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan – kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Faktor – faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, adalah: kedudukan, pangkat, jaminan financial dan sosial serta mutu pengawasan.

Selain faktor kepuasan kerja, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja karyawan. Karyawan harus mendapatkan motivasi yang baik dari perusahaan serta didukung oleh disiplin kerja yang baik pula untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh Perusahaan [3] Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh [4] mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan dirasa kurang dalam memberikan motivasi dan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Terlihat dari masih adanya karyawan yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasannya.

Dalam proses peningkatan kepuasan kerja karyawan, pemberian motivasi juga sangat diperlukan karena kepuasan kerja sangat berkaitan dengan motivasi kerja. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Tetapi apabila tujuan telah dicapai, perusahaan dan karyawan akan sama – sama merasa puas. Tingkah laku yang telah memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga menjadi lebih kuat dan lebih mantap.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan penulis pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan terdapat beberapa masalah yang terkait dengan kinerja karyawan diantaranya: Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan dan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya maka akan menghambat tujuan dari perusahaan.

2. TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kinerja

Menurut [5], "Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Adapun pendapat menurut para ahli tentang kinerja, yaitu:

Menurut [6] menyatakan bahwa "kinerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut [7] mengemukakan bahwa, Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2.2 Motivasi

Motivasi sangatlah penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan bersungguh-sungguh untuk mencapai kinerja yang tinggi. Semua yang dilakukan orang pada dasarnya adalah adanya suatu dorongan atau motivasi.

Adapun pendapat menurut para ahli tentang motivasi, yaitu:

Menurut Fillmore [6] mengatakan bahwa "*Motivation is an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class*" (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah satu tujuan tertentu).

Sementara itu, menurut [2] menyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. "*...that employees need motivation when working, because motivation has an important role in improving employee performance*" (bahwa karyawan memerlukan motivasi dalam bekerja, karena motivasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan) [8]

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipandang sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Menurut [9] yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Sedangkan [7] menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap salah satu pekerjaannya. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja yang bersifat individual.

2.3.1 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Suatu keputusan yang diambil perusahaan tentunya berharap memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dalam bekerja. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan berupaya untuk mencari suatu faktor yang memuaskan karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut [9] mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

- 1) Faktor Psikologis
- 2) Faktor Sosial
- 3) Faktor Fisik
- 4) Faktor Finansial

3. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif, pendekatan tersebut digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel dalam penelitian ini, yakni variabel bebas (*independent variable*) adalah motivasi dan kepuasan (X). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan.

3.1 Populasi dan Sampel

Sugiyono [10] “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan yang berjumlah 35 orang.

Dalam menentukan sampel peneliti tidak menggunakan tehnik penarikan sampel, hal ini dikarenakan sedikitnya jumlah pegawai pada perusahaan. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai pada kantor PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan yang berjumlah 35 orang.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Questioner

Yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dengan bentuk angket yang diajukan kepada karyawan dengan menggunakan metode skala *likret* dengan bentuk *checklist*.

3.2.2 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

a. Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad [11]$$

Dimana:

Y	= Kinerja karyawan
β_1 dan β_2	= Besaran koefesien regresi dari masing – masing variabel
X_1	= Motivasi
X_2	= Kepuasan Kerja

b. Uji Asumsi Kasik.

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Dalam penelitian ini multikolinieritas menggunakan Tolerance dan VIF (*Varians Information Factor*).

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF diangka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multikolinieritas.

3) Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan hubungan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t.

3.1. Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel indepen den secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significane level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Adapun pengujiannya sebagai berikut:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *significance level* taraf nyata 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian hipotesis yaitu:

Ho: $\beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho: $\beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima, artinya motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya motivasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *statistical Package for Social Sciences* (SPSS 16.0). Hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

D : Koefisien determinasi
R : R square
100% : Presentase kontribusi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukannya ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidak multikolinieritas adalah jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas.

Tabel 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	48.797	12.551	3.888	.000		
Motivasi	1.309	.273	4.800	.000	.802	1.248
kepuasan Kerja	1.035	.228	4.534	.000	.802	1.248

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

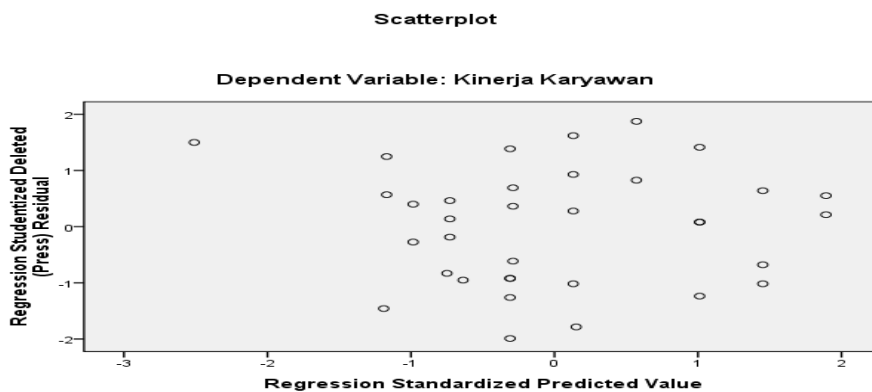
Dari tabel diatas, Kedua variable independent yakni X_1 X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor* / VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual homoskedastisitas dan jika

berbeda yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SRESID) jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, atau jika tidak ada pola yang jelas.



Gambar 2 : Heterokedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

3) Regresi Linier Berganda

Analisis Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad [11]$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
β_1 dan β_2	= Besaran koefesien regresi dari masing-masing variabel
X_1	= Motivasi
X_2	= Kepuasan Kerja

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	48.797	12.551	3.888	.000		
Motivasi	1.309	.273	4.800	.000	.802	1.248
kepuasan Kerja	1.035	.228	4.534	.000	.802	1.248

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari perhitungan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedul*) Versi 16.0 didapat hasil:

$$Y = 48.797 + 1.309X_1 + 1.035X_2$$

Jadi persamaan regresi diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (motivasi dan kepuasan kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- Jika motivasi dan kepuasan kerja diasumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 48.797
- Jika motivasi dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 1.309 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan

- c. Jika kepuasan kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 1.035 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Tabel 3
Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.697 ^a	.486	.453	3.15384	2.278

a. Predictors: (Constant), kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,697. Sedangkan *R-Square* adalah 0,486 atau 48,60%, menunjukkan sekitar 48,60% variabel Y (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah 48,60%, sisanya 51,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4
Uji-t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X_1 yaitu motivasi memiliki signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 130,9%. Jika

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.797	12.551		3.888	.000
	Motivasi	1.309	.273	.680	4.800	.000
	kepuasan Kerja	1.035	.228	.642	4.534	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

dilihat dengan membandingkan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 33 ($n - k$ atau $35 - 2$), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 2,030. diketahui bahwa motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.800, jika dibandingkan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $4.800 > 2.030$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Jika dilihat dengan membandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan t_{hitung} ditentukan terlebih dahulu nilai t_{tabel} . Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 35 ($n-k$ atau $35-2$), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t_{tabel} adalah 2,035. Diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4.534, jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} maka dihasilkan $4,534 > 2,035$, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5
Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	300.391	2	150.195	15.100	.000 ^a
	Residual	318.295	32	9.947		

Total	618.686	34			
-------	---------	----	--	--	--

a. Predictors: (Constant), kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang k-1 sehingga diketahui nilai df pembilang adalah 3-1=2, sedangkan nilai df penyebut n-k-1, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah 35-2-1=32 sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3.29. jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $15.100 > 3.29$ sehingga disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa bahwa semua variabel bebas (motivasi dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $4.800 \geq 2.035$ berada di penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. Artinya kegiatan motivasi tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan PT. PELNI (Persero) Cabang Medan menyimpulkan bahwa karyawan pada PT. PELNI (Persero) Cabang Medan merasa motivasi kerja yang diberikan perusahaan sudah baik. Ditandai dengan karyawannya yang merasa terdorong dalam semangat kerja yang dilakukan oleh perusahaan secara sportif, bekerja keras dan bertanggung jawab demi kepentingan perusahaannya, bersikap hati-hati dalam bekerja serta berusaha meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $4.534 \geq 2.035$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan. Artinya kegiatan kepuasan kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut, hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisa hasil temuan penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket pada karyawan PT. PELNI (Persero) Cabang Medan menyimpulkan bahwa karyawan PT. PELNI (Persero) Cabang Medan merasa kepuasan kerjanya terpenuhi. Hal ini ditandai dengan rekan kerja yang selalu membantu pekerjaan karyawan lain yang masih menumpuk. Karyawan tersebut bias sampai lembur kerja dalam membantu rekan kerjanya. Dalam bekerja sesama rekan kerja juga saling sportif dan saling menghargai satu sama lainnya. Karyawan juga merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukannya, atasan yang peduli terhadap karyawannya juga menjadi salah satu penentu rasa kepuasan kerja karyawan di PT. PELNI (Persero) Cabang Medan tersebut. Promosi yang dilakukan oleh perusahaan tersebut juga membuat karyawannya merasa puas dan merasa diperlakukan secara adil atau merasa dihargai atas kerja kerasnya. Selain itu, menurut karyawannya gaji yang diberikan sudah mencukupi dan merasa puas walaupun kita mengetahui kalo sebenarnya manusia ini tidak terukur rasa puasnya dalam hal apa saja.

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengenai pengaruh antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, dimana hasil uji f didapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $15.100 \geq 3.29$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ sementara nilai F_{tabel} berdasarkan N dengan 5% yaitu $dk = n-1$ maka $35-2-1=32$ adalah 15.100 karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

Maka hal ini dapat disimpulkan dengan meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja yang baik bagi karyawan maka untuk mendapatkan peluang meningkatnya kinerja karyawan yang baik akan semakin besar. Hal ini didukung dengan hipotesis ketiga dari penulis pengaruh yang signifikan mengandung makna motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kemampuan motivasi dan kepuasan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah sebesar 51,4% sedangkan sisanya sebesar 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

REFERENCES

- [1] S. Farisi, J. Irnawati, and M. Fahmi, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Abulyatama*, vol. 4, no. 1, pp. 15–33, 2020, doi: 10.55208/aj.v1i2.20.
- [2] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- [3] Nurhayati, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan PT . Ritra Cargo Medan," *Ekuitas*, vol. 3, no. 3, pp. 561–570, 2022, doi: 10.47065/ekuitas.v3i3.1341.
- [4] Suwardi and J. Utomo, "PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati) Analisis Manajemen," *Pengaruh Motiv. Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organ. Terhadap Kinerja Pegawai*, vol. 5, no. 1, pp. 75–86, 2011, [Online]. Available: <https://www.neliti.com/id/publications/244184/pengaruh-motivasi-kerja-kepuasan-kerja-dan-komitmen-organisasional-terhadap-kine>.
- [5] Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Republik Indonesia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Balai Pustaka.
- [6] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- [7] K. Umam, *Perilaku Organisasi*. Kota Makassar: Pustaka Setia, 2010.
- [8] R. Afriansyah and S. Farisi, "The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance at PDAM Tirtanadi Cab Medan Labuhan," in *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 2024, vol. 5, no. 1, pp. 1931–1942, [Online]. Available: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/insis/article/view/19166>.
- [9] E. Sutrisno, *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- [10] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- [11] A. Juliandi and Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Citapustaka Media Perintis, 2013.