

a

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LION EXPRESS CABANG KEDOYA SELATAN**Nur Afipah¹, Yeni Septiani²,**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

* Corresponding author: Dosen00723@unpam.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 55 responden. Teknik analisis data menggunakan, uji instrumen data, uji asumsi klasik. Teknik analisis data kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, korelasi determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan: Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 1,477 + 1,079 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,855 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 73,1% artinya kinerja dipengaruhi oleh motivasi sebesar 73,1%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,996 > 1,674$) dan diperkuat oleh nilai p value $< Sig.0,05$ atau signifikansi $< 0,05$ ($0,001 < 0,05$). Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,682 + 1,016 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,820 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 67,2% artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 67,2%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,424 > 1,674$) dan diperkuat nilai p value $< Sig.0,05$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 0,732 + 0,743 X_1 + 0,375 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,867 artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan koefisien determinasi sebesar 75,2% artinya kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja sebesar 75,2% sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $78,817 > 3,180$ dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci:

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation and job satisfaction on employee performance both partially and simultaneously at PT Lion Express South Kedoya Branch. This

a

type of research uses associative quantitative methods. The sampling technique used a saturated sample of 55 respondents. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests. Quantitative data analysis techniques use simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, correlation of determination. Hypothesis testing using the t test and F test. The results of the analysis show: Motivation partially has a positive effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 1.477 + 1.079 X_1$ means that performance is influenced by motivation by 73.1%. This is proven by the t test, the calculated t value $> t$ table ($11.996 > 1.674$) and reinforced by the p value $< \text{Sig}.0.05$ or significance < 0.05 ($0.001 < 0.05$). Job satisfaction partially has a positive effect on employee performance, shown by the simple linear regression equation $Y = 4.682 + 1.016 X_2$ amounting to 67.2%. This is proven by the t test, the calculated t value $> t$ table ($10.424 > 1.674$) and the p value $< \text{Sig}.0.05$ or significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of research on motivation and job satisfaction simultaneously have a positive effect on employee performance, shown by the multiple linear regression equation $Y = 0.732 + 0.743 X_1 + 0.375 X_2$. The correlation coefficient value is 0.867, meaning it has a very strong level of relationship and the coefficient of determination is 75.2%, meaning that performance is influenced by motivation and job satisfaction by 75.2%, while the remaining 24.8% is influenced by other factors not researched. This is proven by the results of the hypothesis test, which obtained a value of $F_{\text{count}} > F_{\text{table}}$ $78.817 > 3.180$ and strengthened by a significance value < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Thus it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords:

Influence of Motivation and Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu perusahaan, sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya fasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Dunia usaha saat ini baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik Negara pada umumnya, yang memproduksi barang dan jasa, merasakan betapa pentingnya faktor tenaga kerja. Manusia sebagai salah satu sumber daya mempunyai peranan penting dalam menggunakan sumber-sumber dalam organisasi. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi atau perusahaan dituntut memiliki SDM yang kompeten. Oleh sebab itu kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapatkan perhatian dari atasan, disamping itu juga akan menambah semangat kerja para karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja maka karyawan

a

yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberikan penghargaan atas prestasi yang dicapainya, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi akan diberi sanksi atau peringatan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang sebelum memiliki motivasi akan didahului oleh motif yang ada pada dirinya. Pemenuhan terhadap kebutuhan motivasi tidak terelakkan bagi semua karyawan sebab apabila motivasi terpenuhi dengan baik akan muncul kepuasan kerja dan pada giliran berikutnya akan berdampak pada ketenangan kerjanya. Motivasi dapat berupa keuangan dan non keuangan yang akan berdampak pada kepuasan kerja (Grund and Sliwka, 2001). Hal ini wajar karena seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup tidak akan terlepas dengan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik. Penelitian ini melanjutkan penelitian yang dilakukan oleh Herpen et al. (2002); yang memberikan kesempatan pada pihak lain untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah yang dapat diambil sebagai dasar penulisan dalam skripsi ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen.

Pengertian Manajemen

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Pengertian Manajemen menurut Firmansyah (2018:4) Manajemen adalah ilmu perencanaan dan seni, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan dari pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu. Tidak bisa dipungkiri lagi bahwa manajemen merupakan sebuah pondasi dari sebuah organisasi ataupun badan usaha. Dalam pendidikan, manajemen dapat diartikan sebagai sesuatu aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Menurut Mangkunegara (2019:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemisahan tenaga kerja dan pemeliharaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2016) "definisi manajemen sumber daya manusia merupakan seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat".

Motivasi

Pengertian Motivasi

Menurut Danang Sunyoto (2016:11), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Indikator – Indikator Motivasi kerja

Menurut teori Mc Celland dalam Malayu S.P. Hasibuan (2019:231) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- Prestasi (*Need for Achievement n.Ach.*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu *n.Ach.* ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.
- Afiliasi (*Need for Affiliation n.Aff.*) ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu *n.Aff.* ini yang merangsang gairah kerja seorang karyawan, sebab setiap orang menginginkan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan perasaan dihormati, perasaan untuk maju dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.
- Kekuasaan (*Need for Power n.Pow.*) ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Karena itu *n.Pow.* ini yang merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan terbaik dalam organisasi.

Kepuasan Kerja

Pengertian Kepuasan kerja

a

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja pegawai menyangkut perasaan positif pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya dengan baik dan juga pegawai dapat merasakan kepuasan yang secara tidak langsung akan mendorong pegawainya berprestasi dengan baik. Menurut Mangkunegara (2015:117), mengatakan: "kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya".

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Menurut teori Luthans dalam Meithiana indrasari (2017:46-47) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dari kepuasan kerja, yaitu:

- a. gaji, Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis.
- b. pekerjaan itu sendiri, Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.
- c. promosi, Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.
- d. Rekan kerja, Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.
- e. Pengawasan, Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai
- f. Kelompok Kerja, Di dalam organisasi pegawai masuk ke dalam kelompok kerja. Kelompok kerja yang kondusif akan memberikan kemudahan pegawai bekerja dan pada akhirnya memberikan kepuasan pegawai.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut

a

Mangkunegara (2015:67)" Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Indikator Kinerja Karyawan

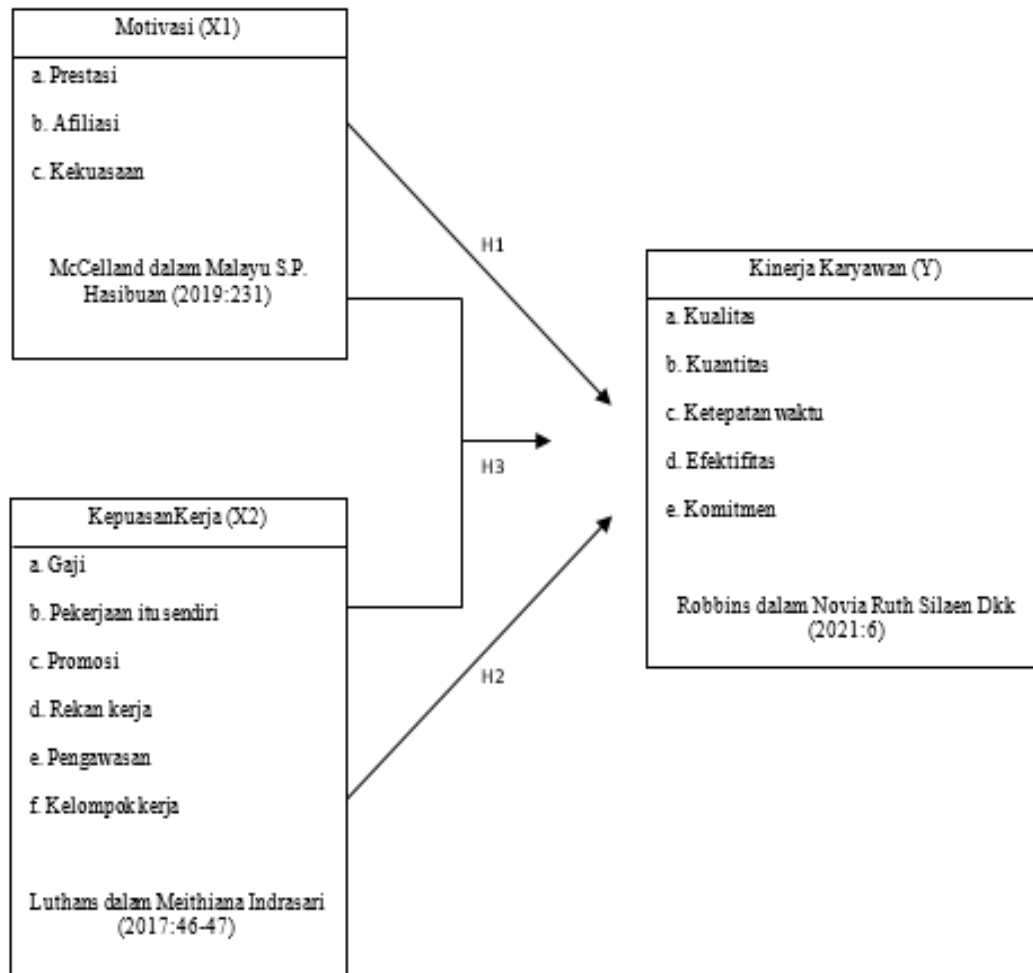
Menurut Robbins dalam Novia Ruth Silaen Dkk (2021:6) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- a. Kualitas: Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.
- b. Kuantitas: Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- c. Ketepatan waktu: Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.
- d. Efektifitas: Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- e. Komitmen: tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

a

Gambar 2. 1

Kerangka Berpikir



- $H_{01} : P_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan.
- $H_{a1} : P_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan.
- $H_{02} : P_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan.
- $H_{a2} : P_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan.

a

$H_{03} : P_3 = 0$ Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan.

$H_{03} : P_3 \neq 0$ Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probablistik menggunakan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda dengan serangkaian uji instrumen dan uji asumsi klasik. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Customer Experience yang bekerja di PT Lion Ekspress Cabang Kedoya Selatan yang berjumlah 122 Karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:120) "Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Kemudian Arikunto (2015:131) menyatakan "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Dalam penelitian sampelnya adalah karyawan PT Lion Express divisi Customer Service yang berjumlah 54,9 yang dibulatkan menjadi 55 sampel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat "model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen" Berdasarkan dari pengertian ini

a

maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Mulyono (2018: 113) uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

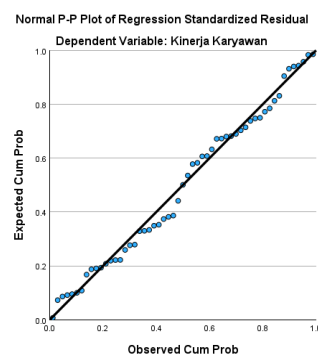
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Mulyono (2018: 113) uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel- variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif , yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas



Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas uji normalitas juga menggunakan grafik *propability plot* dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

a			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.93763836
Most Extreme Differences	Absolute		.088
	Positive		.088
	Negative		-.056
Test Statistic			.088
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.348
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.335
		Upper Bound	.360
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil output SPSS dari uji normalitas tersebut diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,360 > 0,05$. Dengan demikian maka H_0 diterima maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test* diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Analisis Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.726	5.19169
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0.731 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi

a

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 26,9% dipengaruhi faktor lain.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kepuasan Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.672	.666	5.72972

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0.672 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi faktor lain.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.752	.742	5.03170

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

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Dari hasil tabel output diatas menunjukkan besarnya nilai adjusted R² adalah 0,752 atau 75,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 24,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti oleh penulis. Nilai standar error of the estimate (SEE) sebesar 5,03170.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.477	2.835		.521	.605
	Motivasi Kerja	1.079	.090	.855	11.996	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

a

Berdasarkan tabel 4.26 diatas dapat diketahui nilai Thitung 11,996 > Ttabel 1.674, Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai q value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hasil ini menunjukkan Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan parsial Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan.

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.682	2.957		1.583	.119
	Kepuasan Kerja	1.016	.097	.820	10.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.27 diatas dapat diketahui nilai Thitung 10,424 > Ttabel 1.674, Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai q value < Sig.0,050 atau (0,000 < 0,050). maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hasil ini menunjukkan Terdapat Pengaruh Positif dan signifikan parsial Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Antara Motivasi (X1) Kepuasan Kerja(X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3990.993	2	1995.496	78.817	<.001 ^b
	Residual	1316.535	52	25.318		
	Total	5307.527	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.25 diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 78,817 > dari FTabel 3,180, maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, hasil ini menunjukkan Terdapat pengaruh

a

positif dan signifikan Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 1,477 + 1,079$ (X1). Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 1,477 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 1,477. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 1,079 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,079 satuan. Nilai korelasi variabel motivasi (X1) sebesar 0,855 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,731 yang artinya variabel motivasi (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,1%, sedangkan sisanya sebesar 26,9% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain. Nilai t hitung $> t$ tabel atau $(11,996 > 1,674)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai q value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian ini menyatakan bahwa motivasi dapat mendukung karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,682 + 1,016$ (X2). Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 4,682 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kepuasan Kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 4,682. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 1,016 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 1,016 satuan. Nilai korelasi variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,820 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,672 yang artinya variabel motivasi (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 67,2% sedangkan sisanya sebesar 32,8% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain. Nilai t hitung $> t$ tabel atau $(10,424 > 1,674)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai q value $< \text{Sig. } 0,05$ atau $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, Sehingga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mendukung karyawan untuk

a

bekerja dengan maksimal sehingga meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan $Y = 0,732 + 0,743 (X1) + 0,375 (X2)$. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,752 yang artinya secara simultan variabel motivasi (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 75,2%, sedangkan sisanya sebesar 24,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lain-lain. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $78,817 > 3,180$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Express Cabang Kedoya Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan $Y = 1,477 + 1,079 (X1)$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,855 artinya variabel motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,731 atau sebesar 73,1% Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,996 > 1,674)$. Dengan demikian H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,682 + 1,016 (X2)$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,820 artinya variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,672 atau sebesar 67,2% Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(10,424 > 1,674)$. Dengan demikian H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0,732 + 0,743 (X1) + 0,375 (X2)$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,867 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,752 atau sebesar 75,2% Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(78,817 > 3,180)$. Dengan demikian H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.Y, H. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Ardan. (2012). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu .
- Dessler, g. (2016). *Manajemen Sumber Daya manusia*. jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E. Y. (2016). *Manajemn Sumber Daya Manusia*. bandung : Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: INMEDIA.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Dya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nurhayati, R. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- S.P, H. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- S.P, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- S.P, H. M. (2019:231). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Serdamayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silaen, N. R. Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Media Utama.
- Simanjuntak, W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- SP, H. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suparno, E. W. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suyonto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.

Jurnal

a

- Akbar, S. S. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah Cabang Sawangan.
- Asmawiyah, d. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Vol 5 Nomer 2.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. No 1.
- Makarti. (2016). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Rama Nusantara. Vol 3 Nomer 1.
- Rahardja, B. I. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta) . Vol 7 Nomer 2.
- Riana, K. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Vol 7 Nomer 2.
- Sriathi, D. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. Vol 7 Nomer 9.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Vol 7 Nomer 1.
- Tanjung, R. d. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Vol 2 Nomer 1.
- Wijono, F. A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa Depok Sondongcatur Sleman Yogyakarta. Vol 2 Nomer 2.