

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Menara Maritim Indonesia

Redhityoadi Yudi Shasmoro¹, Pramitha Aulia²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, redhityoadiyudi@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, mithpsy@telkomuniversity.ac.id

Abstract

This research aims to determine whether motivation and job satisfaction have a significant influence on the performance of employees at PT Menara Maritim Indonesia. The data used in this study is primary data obtained from questionnaire and direct observations. PT Menara Maritim Indonesia is a company consisting of 34 employees. This study uses a quantitative approach with descriptive analysis and multiple linear regression analysis techniques. The sampling technique used in this study is non-probability sampling with a saturated sampling method, involving 30 employee respondents. Data analysis in this study is conducted using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) version 25. The results of the tests in this study indicate that the variables of motivation and job satisfaction both partially and simultaneously have a significant effect on employee performance. Thus, this study emphasizes the importance of motivation and job satisfaction in improving employee performance at PT Menara Maritim Indonesia.

Keywords-motivation, employee performance, job satisfaction

Abstrak

Latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Menara Maritim Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pengumpulan data kuesioner dan observasi langsung. PT Menara Maritim Indonesia merupakan perusahaan yang terdiri dari 34 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik non-probability sampling dengan jenis sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 30 karyawan. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25. Hasil dari pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pentingnya motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PT Menara Maritim Indonesia.

Kata Kunci-motivasi, kinerja karyawan, kepuasan kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam mencapai sebuah tujuan, perusahaan tentu harus memiliki sistem manajemen kinerja yang baik untuk diterapkan didalamnya. Terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan sebuah perusahaan agar tetap dapat mengimbangi hal tersebut. Perusahaan atau sebuah organisasi yang ingin memiliki sistem manajemen kinerja yang baik perlu memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan sehingga tercipta rasa puas dan meningkatkan kinerja secara optimal. Karyawan termasuk aset perusahaan yang penting dan harus dikelola oleh perusahaan dengan sebaik mungkin. Karyawan dapat bekerja secara optimal untuk menjalankan aktivitas sebuah perusahaan apabila berada di sistem manajemen yang baik. Menurut Nursam, manajemen merupakan suatu proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia perusahaan, karena dalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien (Nursam, 2017). Selain proses manajemen yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi, kinerja dalam sebuah organisasi juga perlu diperhatikan.

Karena, kinerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja sebuah organisasi. Oleh karenanya, kinerja juga membutuhkan manajemen, agar hasil yang diperoleh atau kinerja dari karyawan dapat mencapai hasil yang ditunjukkan oleh perusahaan. Melaksanakan manajemen kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim, dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Manajemen kinerja pada umumnya dapat dianggap sebagai proses yang alami dalam manajemen yang berkontribusi pada ke efektifitas manajemen individu dan tim dalam meraih tingkat yang tinggi pada performa organisasi (Marc Helmold, 2019).

Untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan, peranan motivasi sangatlah penting sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu yang akan menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu dengan lebih bersemangat terutama dalam motivasi kerja yang berperan bagi prestasi kerja karyawan. Dari hasil observasi penulis yang sudah dilakukan saat kerja praktik di PT Menara Maritim Indonesia, penulis menemukan adanya permasalahan terkait motivasi karyawan yang bekerja disana. Beberapa indikator yang penulis temui saat melakukan observasi diantaranya seperti kebutuhan akan pujian, kesempatan dalam mengembangkan keterampilan maupun apresiasi bagi karyawan. Dari 15 karyawan yang bersedia penulis berikan pra kuesioner untuk membantu penulis memperkuat asumsi terkait dengan variable motivasi karyawan PT Menara Maritim Indonesia.

Tabel 1. 1
Pra Kuesioner Motivasi Kerja

| No | Pertanyaan | Jumlah | Jawaban Responden | | | | |
|----|---|--------|-------------------|-------|-------|-------|------|
| | | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Hasil kerja Saya mendapatkan pujian dari atasan | 15 | 3 | 6 | 4 | 2 | 0 |
| | | | 20% | 40% | 26.7% | 13.3% | 0% |
| 2. | Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan terkait pekerjaan | 15 | 2 | 6 | 3 | 4 | 0 |
| | | | 13.3% | 40% | 20% | 26.7% | 0% |
| 3. | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja | 15 | 3 | 8 | 4 | 0 | 0 |
| | | | 20% | 53.3% | 26.7% | 0% | 0% |
| 4. | Saya memiliki hubungan yang baik antar rekan walaupun diluar jam kerja | 15 | 4 | 7 | 3 | 1 | 0 |
| | | | 26.7% | 46.7% | 20% | 6.7% | 0% |
| 5. | Saya sering dilibatkan dalam proses membuat keputusan oleh atasan | 15 | 3 | 5 | 5 | 1 | 1 |
| | | | 20% | 33.3% | 33.3% | 6.7% | 6.7% |
| 6. | Saya merasa puas dengan posisi jabatan saya saat ini. | 15 | 4 | 1 | 5 | 4 | 1 |
| | | | 26.7% | 6.7% | 33.3% | 26.7% | 6.7% |

Sumber: Olahan Data Penulis

Berdasarkan hasil pra kuesioner mengenai motivasi kerja yang menunjukkan motivasi kerja PT Menara Maritim Indonesia masih kurang maksimal, seperti yang dapat dilihat melalui pertanyaan “Hasil kerja Saya mendapatkan pujian dari atasan” masih terdapat dua responden yang merespon bahwa mereka tidak setuju. Untuk pertanyaan “Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan terkait pekerjaan” terdapat empat responden yang merespon negatif bahkan melebihi dari respon positif yaitu dua responden yang merasa sangat setuju. Untuk pertanyaan “Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja” memiliki jawaban yang cenderung positif namun masih ada yang merespon negatif yaitu kurang setuju sebanyak tiga responden. Pertanyaan selanjutnya adalah “saya memiliki hubungan yang baik antar rekan walaupun diluar jam kerja” memiliki respon positif namun masih ada respon negatif yaitu satu responden yang menganggap bahwa ia tidak setuju. Untuk pertanyaan “Saya sering dilibatkan dalam proses membuat keputusan oleh atasan” terdapat respon negatif yaitu satu responden tidak setuju dan satu lainnya sangat tidak setuju. Pernyataan terakhir adalah “Saya merasa puas dengan posisi jabatan saya saat ini” respon negatif juga masih didapatkan pada pernyataan ini yaitu empat responden tidak setuju dan satu responden lainnya sangat tidak setuju. Lebih lanjutnya untuk memperkuat asumsi mengenai kaitan motivasi dan kepuasan kerja karyawan PT Menara

Maritim Indonesia. Penulis kembali menyebarkan pra kuesioner kepada 15 responden yang sebelumnya dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Pra Kuesioner Kepuasan Kerja

| No. | Pertanyaan | Jumlah | Jawaban Responden | | | | |
|-----|---|--------|-------------------|-------------|------------|------------|-----------|
| | | | SS | S | KS | TS | STS |
| 1. | Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini | 15 | 4 26.7% | 10 66.7% | 1 6.7% | 0 0% | 0 0% |
| 2. | Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang saya dapatkan | 15 | 0 0% | 6 40% | 9 60% | 0 0% | 0 0% |
| 3. | Atasan saya selama ini selalu memberikan pengarahan kepada karyawannya dalam setiap pekerjaan | 15 | 2 13.3% | 9 60% | 1 6.7% | 3 20% | 0 0% |
| 4. | Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan | 15 | 0 0% | 6 40% | 7 46.7% | 2 13.3% | 0 0% |
| 5. | Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi seluruh karyawan untuk naik jabatan | 15 | 0 0% | 5 33.3% | 8 53.3% | 1 6.7% | 1 6.7% |

Sumber: Olahan Data Penulis

Berdasarkan hasil pra kuesioner diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Menara Maritim Indonesia masih kurang dari optimal dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang memberi respon negatif. Melalui pertanyaan “Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini” terdapat respon positif sebesar 26.7% sangat setuju dan juga 66.7% merespon setuju namun masih ada 6.7% respon negatif yang mengatakan bahwa responden kurang setuju. Selanjutnya untuk pertanyaan “Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang saya dapatkan” terdapat 40% respond positif yang mengatakan bahwa mereka setuju tetapi 60% responden negatif lebih mengatakan bahwa responden kurang setuju. Pertanyaan “Atasan saya selama ini selalu memberikan pengarahan kepada karyawannya dalam setiap pekerjaan” terdapat respond negatif sebesar 6.7% responden yang merasa kurang setuju dan 20% merasa tidak setuju. Pertanyaan selanjutnya yaitu “Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan” yang mendapatkan respon positif sebesar 40% namun respon negatif juga lebih besar yaitu dengan responden sebesar 46.7% kurang setuju dan 13.3% tidak setuju. Pertanyaan terakhir yaitu “Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi seluruh karyawan untuk naik jabatan” terdapat respon positif hanya sebesar 33.3% sedangkan respon negatif sebesar 53.3% kurang setuju, 6.7% tidak setuju dan 6.7% responden merasa sangat tidak setuju.

Berdasarkan latar belakang diatas, identifikasi masalah yang dapat disimpulkan adalah:

- Bagaimana motivasi kerja sumber daya manusia pada PT Menara Maritim Indonesia?
- Bagaimana kepuasan kerja sumber daya manusia pada PT Menara Maritim Indonesia?
- Bagaimana penerapan kinerja karyawan motivasi kerja sumber daya manusia pada PT Menara Maritim Indonesia?
- Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada PT Menara Maritim Indonesia?

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Rahayu, 2017).

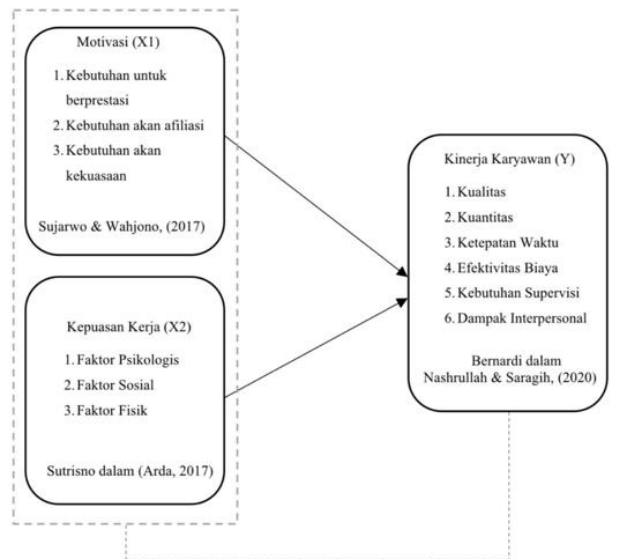
B. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge dalam Thifal (2019) Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan- harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pekerjanya. Kejadian sebaliknya ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan (Syariful Bahri, 2017).

C. Kinerja Karyawan

Menurut Afandi dalam Farisi (2020) kinerja adalah sebuah hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan- harapannya terhadap pengalaman masa depan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan itu memberi kepuasan bagi pekerjanya. Kinerja karyawan sangatlah diperlukan sebab dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

D. Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Data Penulis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis, maka penulis mengambil hipotesis dalam penelitian ini dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Menara Maritim Indonesia”.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini penggunaan data primer dipilih oleh penulis dalam mendapatkan berbagai informasi dan data pendukung. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Sementara pengambilan sampel pada penelitian ini

menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jumlah 30 responden. Untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang instrument pertanyaan, penulis menggunakan skala *likert*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif Motivasi

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel motivasi kerja berada dalam kategori baik. Dapat diketahui dari nilai keseluruhan pada variabel motivasi memperoleh presentase sebesar 83%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi di PT Menara Maritim Indonesia telah melaksanakan ketiga dimensi dengan baik terdiri dari kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan keinginan berkuasa. Rata-rata tertinggi pada variabel ini terdapat pada dimensi kebutuhan untuk berprestasi sebesar 94,67% yaitu termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT Menara Maritim Indonesia sudah sangat baik dalam memberikan dorongan karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dalam bekerja. Sedangkan rata-rata terendah pada variabel ini terdapat pada dimensi yang sama sejumlah 74% yaitu termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT Menara Maritim Indonesia perlu memperhatikan dimensi tersebut akan dapat ditingkatkan.

B. Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

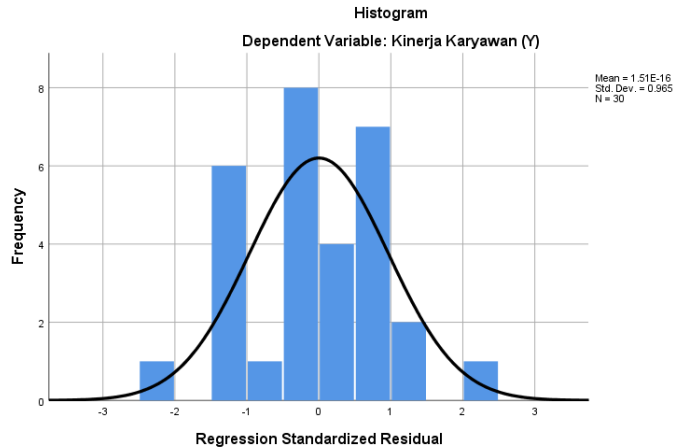
Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel kepuasan kerja berada dalam kategori baik. Dapat diketahui dari nilai keseluruhan pada variabel kepuasan kerja memperoleh presentase sebesar 79%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja di PT Menara Maritim Indonesia telah melaksanakan ke empat dimensi dengan baik terdiri dari faktor psikologis, faktor sosial, faktor fisik dan faktor finansial. Rata-rata tertinggi pada variabel ini terdapat pada dimensi faktor psikologis 92,7% yaitu termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Menara Maritim Indonesia dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan sangat baik. Sedangkan rata-rata terendah pada variabel ini terdapat pada dimensi yang sama sejumlah 64,7% yaitu termasuk dalam kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT Menara Maritim Indonesia perlu adanya peningkatan kualitas dalam pemberian tugas yang disesuaikan dengan kemampuan karyawan.

C. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik. Dapat diketahui dari nilai keseluruhan pada variabel kinerja karyawan memperoleh presentase sebesar 87%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan di PT Menara Maritim Indonesia telah melaksanakan enam dimensi dengan sangat baik terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan supervise, dan dampak interpersonal. Rata-rata tertinggi pada variabel ini terdapat pada dimensi kualitas dan kuantitas 94,7% yaitu termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Menara Maritim Indonesia dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan sangat baik. Sedangkan rata-rata terendah pada variabel ini terdapat pada dimensi yang ketepatan waktu sejumlah 74,7% yaitu termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa PT Menara Maritim Indonesia sudah cukup baik dalam penerapan ketepatan waktu bekerja.

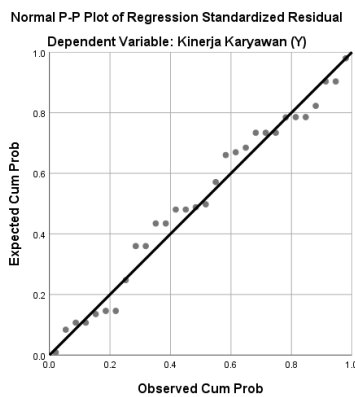
D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS

Berdasarkan gambar 4.1 di atas hasil uji normalitas menunjukkan bahwa secara umum hasil grafik cenderung mendekati distribusi normal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada ekor distribusi secara keseluruhan asumsi normalitas dapat dianggap terpenuhi karena bentuk histogram mendekati kurva lonceng. Sedangkan untuk uji normalitas dengan menggunakan grafik *probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS

Berdasarkan gambar di atas hasil uji normalitas P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik data sebagian besar mengikuti garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa residual dari model regresi cenderung berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas P-Plot pada model regresi terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 1 Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|----------------|--------------|------|------------|--------------|-----------|-----|
| | | Standardize | | | | Collinearity | | |
| | | Unstandardized | d | | Statistics | | | |
| | | Coefficients | Coefficients | | | | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 46.544 | 8.292 | | 5.613 | .000 | | |

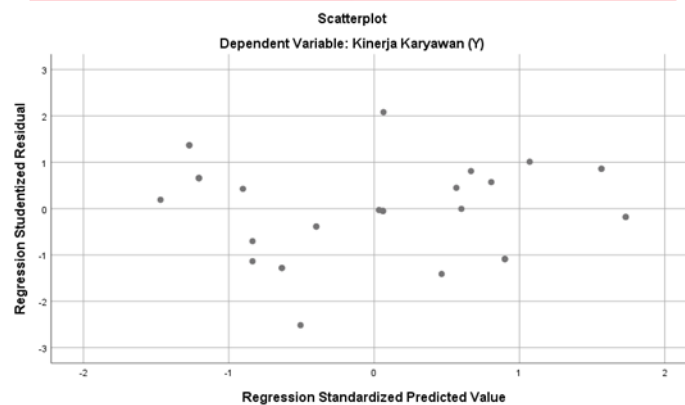
| | | | | | | | |
|---------------------|-------|------|-------|-------|------|------|-------|
| Motivasi (X1) | .775 | .275 | .785 | 2.816 | .009 | .313 | 3.195 |
| Kepuasan Kerja (X2) | -.220 | .233 | -.263 | -.942 | .354 | .313 | 3.195 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas penulis menemui nilai VIF dan tolerance masih berada di bawah dan di atas ambang batas seharusnya. Seperti yang dapat dilihat pada nilai VIF untuk variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) adalah 3,915. Nilai ini masih berada di bawah ambang batas 10, sehingga secara umum dapat disimpulkan bahwa masalah multikolinieritas dapat ditoleran. Berdasarkan hasil nilai tolerance untuk kedua variabel adalah 0,313. Nilai ini masih di atas ambang batas 0,1 dimana dapat disimpulkan bahwa masalah multikolinieritas tidak terlalu signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas yang signifikan antara variabel motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini memungkinkan interpretasi koefisien secara lebih reliabel atau dalam kata lain estimasi koefisien regresi dapat dianggap valid.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS

Berdasarkan gambar 4.3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar cukup acak dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 2 Hasil Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 46.544 | 8.292 | |
| | Motivasi (X1) | .775 | .275 | .785 |
| | Kepuasan Kerja (X2) | -.220 | .233 | -.263 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil pengolahan data diatas dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 46,544 + 0,775 X1 + (-0,220) X2$$

Pada persamaan dalam regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 46,544. Sehingga dapat diartikan jika variable motivasi dan kepuasan kerja bernilai nol (0). Maka variable kinerja karyawan menunjukkan nilai sebesar 46,544
2. Variable motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan jika terjadi peningkatan variable motivasi sebesar satu satuan, maka nilai variable kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,775. Dapat disimpulkan peningkatan motivasi akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai negatif sebesar -0,220, maka dapat disimpulkan bahwa jika kinerja karyawan menurun karena tidak adanya kepuasan kerja atau dalam kata lain kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

F. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4. 3 Hasil Uji T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 46.544 | 8.292 | | 5.613 | .000 |
| | Motivasi (X1) | .775 | .275 | .785 | 2.816 | .009 |
| | Kepuasan Kerja (X2) | -.220 | .233 | -.263 | -.942 | .354 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi 0,009 dimana lebih kecil dari 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Variable kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,354 lebih besar dari 0,05, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 4 Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 320.385 | 2 | 160.192 | 7.061 | .003 |
| | Residual | 612.582 | 27 | 22.688 | | |
| | Total | 932.967 | 29 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerjas (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS

Dengan melihat tabel di atas, nilai F hitung sebesar 7,061 > F tabel sebesar 3,12 dan tingkat signifikansi 0,003 < 0,005 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variable motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan dapat berdampak positif pada kinerja karyawan PT Menara Maritim Indonesia.

G. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 5 Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .586 ^a | .343 | .295 | 4.763 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerjas (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data Olahan Penulis Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R-square adalah 0,343 atau 34,3%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variable independen yang terdiri dari motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sedangkan 65,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan pada penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Menara Maritim Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel motivasi kerja berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Menara Maritim Indonesia memiliki motivasi kerja yang baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel kepuasan kerja berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Menara Maritim Indonesia memiliki motivasi kerja yang baik.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Menara Maritim Indonesia memiliki kinerja yang sangat baik.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F) diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan dapat berdampak positif pada kinerja karyawan PT Menara Maritim Indonesia.
5. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variabel motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi 0,006 dimana lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, variable kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi 0,354 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Menara Maritim Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan terkait dengan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan peneliti bagi PT Menara Maritim Indonesia antara lain:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Berdasarkan hal tersebut, PT Menara Maritim Indonesia sebaiknya mempertahankan serta mengawasi aktivitas yang berkaitan dengan karyawan pada perusahaan agar tetap menghasilkan kinerja yang baik.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga PT Menara Maritim Indonesia perlu memperhatikan beberapa kebijakan seperti kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang berkaitan juga dengan pencapaian target bekerja itu sendiri.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah ada pada penelitian ini.

REFERENSI

- Marc Helmold, W. S. (2019). *Progress in Performance Management*. Springer.
- Nursam. (2017). Manajemen Kinerja. *Journal of Islamic Education Management*.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*.
- Salman Farisi, J. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 15-33.
- Syaiful Bahri, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 9-15.
- Thifal, G. R. (2019). Hubungan Antara Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Pada Wanita Yang Bekerja di Yogyakarta. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*.

