

Kinerja Karyawan: Motivasi Dan Kepuasan Kerja

Amirul Syah¹, Inggrit Puspitasari², Salman Farisi³, Nurhayati⁴

^{1,3}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

²Universitas Sari Mutiara Indonesia

⁴Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan

Email : 1amirulsyah@umsu.ac.id, 2inggrit@sari-mutiara.ac.id,
3salmanfarisi@umsu.ac.id, 4nurhayati@stimsukmamedan.ac.id

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 berjumlah 35 orang karyawan. 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 H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) 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*

Pendahuluan

Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, setiap organisasi dituntut untuk mencapai kinerja yang optimal agar mampu bertahan dan berkembang. Kinerja bukan hanya ditentukan oleh strategi organisasi semata, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi merupakan aset penting bagi organisasi, karena mereka mampu mendorong produktivitas, efisiensi, serta pencapaian tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu menjadi sangat krusial dalam pengelolaan organisasi modern. Menurut (Edi Sutrisno, 2009) sumber daya manusia merupakan “karyawan yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.” Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian tinggi akan mendorong organisasi

mencapai kinerja optimal serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

Salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi adalah faktor psikologis. Faktor psikologis seperti persepsi, sikap, motivasi, kepribadian, dan kepuasan kerja berperan signifikan dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Individu dengan persepsi positif terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi dan semangat dalam menyelesaikan tugas. Begitu pula dengan motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, akan mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Robbins & Judge, 2017) yang menyatakan perilaku individu di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis seperti persepsi, motivasi, kepribadian, dan pembelajaran.

Fenomena yang terjadi di berbagai organisasi menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki latar belakang, kepribadian, dan sikap yang berbeda, menunjukkan tingkat kinerja yang beragam meskipun berada dalam lingkungan kerja yang sama. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor internal khususnya psikologis berkontribusi besar terhadap perbedaan kinerja antarindividu. Banyak organisasi menghadapi tantangan dalam membina karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kesiapan psikologis yang memadai dalam menghadapi tekanan dan dinamika pekerjaan.

Secara khusus, di lingkungan PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan, masih ditemukan adanya variasi kinerja antarpegawai yang cukup mencolok. Beberapa pegawai menunjukkan dedikasi dan produktivitas yang tinggi, sementara yang lain tampak kurang bersemangat, mengalami stres kerja, dan tidak puas dengan pekerjaannya. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan sejauh mana faktor psikologis berperan dalam membentuk kinerja karyawan di instansi tersebut. Fenomena inilah yang mendorong perlunya dilakukan penelitian untuk mengkaji pengaruh faktor psikologis terhadap kinerja, agar dapat ditemukan solusi strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Afriansyah & Farisi, 2024; Farisi et al., 2020; Farisi & Nurhayati, 2024; Jufrizen, 2018; Nurhayati, 2022) 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.

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 pada bulan Januari-April 2025 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 dan karyawan yang kurang bertanggung jawab dengan pekerjaannya maka akan menghambat tujuan dari perusahaan.

Tinjauan Kinerja

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. Perilaku individu ditentukan oleh karakteristik pribadi seperti persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi. Faktor-faktor ini membentuk bagaimana individu merespons lingkungan kerja dan tugas-tugas yang diberikan (Ivancevich et al., 2014; McShane & Glinow, 2018; Robbins & Judge, 2017).

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Republik Indonesia, n.d.).

Adapun pendapat menurut para ahli tentang kinerja, yaitu: Menurut (Mangkunegara, 2013) 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 (Umam, 2010) 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.

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 (Mangkunegara, 2013) 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 (Edi Sutrisno, 2009) 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.

Dari beberapa pendapat diatas tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa motivasi secara umum merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang seperti yang diinginkan dan sejalan dengan tujuan perusahaan, sehingga memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja. 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. Menurut (Edi Sutrisno, 2009) faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, adalah: kedudukan, pangkat, jaminan financial dan sosial serta mutu pengawasan.

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 (Edi Sutrisno, 2009) 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 (Umam, 2010) 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.

Metode

Jenis 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 variable terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan.

Populasi dan Sampel

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 (Sugiyono, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor PT. Pelayaran Nasional Indonesia (Persero) Cabang Medan beralamat di Jl. Gunung Krakatau No. 17A Pulo Brayan Darat II Medan Timur, Kota Medan Sumatera Utara 20239 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.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah berupa kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dengan bentuk angket yang diajukan kepada karyawan dengan menggunakan metode skala *likret* dengan bentuk *checklist*.

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:

Regresi Linier Berganda

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

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (\text{Juliandi \& Irfan, 2013})$$

Dimana:

Y	= kinerja karyawan
β_1 dan β_2	= Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
X_1	= Motivasi
X_2	= Kepuasan Kerja

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.

a. 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 *significance 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_o ditolak, artinya motivasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. 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_o ditolak, artinya motivasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. 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

Hasil Dan Pembahasan

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya. Data-data yang dianalisis dimulai dari uji asumsi klasik dan di lanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

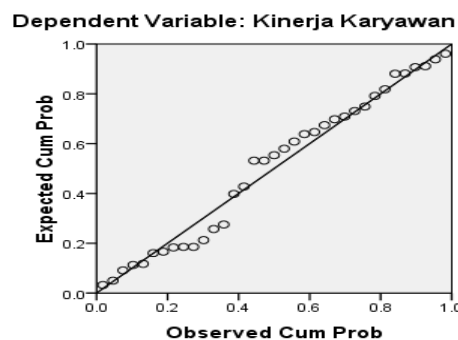
a. Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap ada tidak nya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi;

1) Pengujian Normalitas

Untuk menguji apakah data penelitian ini terdistribusikan normal atau tidak, dapat dideteksi juga melalui pengujian normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam analisis ini adalah dengan melihat grafik *probably plot or regression sandatrdized residual*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Grafik *probably plot or regression sandatrdized residual*

Berdasarkan pada Gambar IV-1 diatas menurut (Santoso, 2000) menyatakan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil grafik tersebut terlihat bahwa titi-titik yang menyebar disekitar garis diagonalnya maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

2) 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

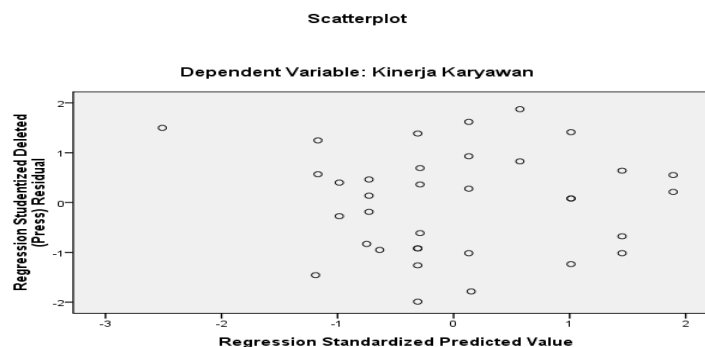
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas, Kedua variable independent yakni X1 X2 memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meihat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) yang tidak melebihi 4 atau 5.

3). 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.

4). Regresi Linier Berganda

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

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (\text{Juliandi \& Irfan, 2013})$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

β_1 dan β_2 = Besaran koefisien 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 :

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
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

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

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			

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 diterima (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_a diterima (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.

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.

Daftar Pustaka

- Afriansyah, R., & Farisi, S. (2024). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance at PDAM Tirtanadi Cab Medan Labuhan. *Proceeding International Seminar on Islamic Studies*, 5(1), 1931–1942. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/insis/article/view/19166>
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Republik Indonesia. (n.d.). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Balai Pustaka. kbbi.kemdikbud.go.id
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Abulyatama*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Farisi, S., & Nurhayati. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Salman. *Seminar Nasional Sosial Humaniora & Tekhnologi (SENASHTEK) 2024*, 2(1), 38–44. <https://doi.org/10.47065/imj.v2i1.89>
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2014). *Organizational Behavior and Management* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Juliandi, A., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (H. Kusumastuti (ed.)). PT Remaja Rosdakarya. <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/205606/manajemen-sumber-daya-manusia-perusahaan>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge, Global Reality* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Nurhayati. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja Karyawan PT . Ritra Cargo Medan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 561–570. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1341>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Santoso, S. (2000). *SPSS: Statistik Parametrik*. PT Elex Media Komputindo.

<https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>

Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen

Volume 13, Issue 2, Juni 2025, pages 92-105

p-ISSN 2355-1488, e-ISSN 2615-2932

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenadamedia Group.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia.
http://ucs.sulselib.net//index.php?p=show_detail&id=196022