

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA KARYA ABADI PALI

Romsa Endrekson¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih
romsaendrekson@gmail.com

Resi Marina²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih
resimarina50@gmail.com

ABSTRACT

Work motivation is a state or condition that encourages, stimulates, or drives a person to carry out the work tasks entrusted to them so that they can achieve the organization's goals. Therefore, an employee's actions that are based on certain motivations reflect the underlying theme of those motivations. The strength or weakness of a person's work motivation determines the level of their performance. Job satisfaction is a pleasant or unpleasant emotional state that reflects how employees perceive their jobs. Employees who feel uncomfortable, underappreciated, and unable to develop their full potential at work will automatically be unable to concentrate fully on their tasks. Employee performance is the ability to meet job requirements, meaning that work targets are completed on time or within the allotted timeframe so that the outcomes align with the company's moral and ethical standards. This study aims to determine the impact of motivation and job satisfaction on the performance of employees at PT. Prima Karya Abadi Pali. The population and sample in this study consisted of 60 employees from the production division of PT. Prima Karya Abadi Pali. The research data were analyzed using multiple linear regression analysis, processed with the help of the computer program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 26. The results of this study show that both partially and simultaneously, motivation and job satisfaction have a significant influence on the performance of employees at PT. Prima Karya Abadi Pali. The F significance value of $0.000 < 0.05$, with 57 degrees of freedom and an alpha of 0.05, produced the multiple linear regression equation: $Y = 12.873 + 0.251X_1 + 0.448X_2 + e$. Partially, the motivation variable contributes positively by 0.251 units in influencing performance, while job satisfaction contributes positively by 0.448 units in influencing the performance of employees at PT. Prima Karya Abadi Pali.

Keywords: Performance, Motivation, Job Satisfaction

ABSTRAK

Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Oleh karena itu, perbuatan karyawan yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kinerja Karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak

melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Abadi Pali. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang dari seluruh karyawan divisi produksi PT. Prima Karya Abadi Pali. Data penelitian dianalisa menggunakan analisis linier berganda yang diolah dengan bantuan program komputer *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Abadi Pali. Signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ derajat bebas 57 dan alpha 0,05 diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y=12,873+0,251X_1+0,448X_2+e$. Secara parsial variabel motivasi berkontribusi positif sebesar 0,251 satuan dalam mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja berkontribusi positif sebesar 0,448 satuan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Prima Karya Abadi Pali.

Kata kunci : Kinerja, Motivasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal utama perusahaan adalah memberikan motivasi dan kepuasan kerja para karyawannya, karena apabila dalam bekerja merasa tidak nyaman, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja adalah kemauan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan. Menurut Maslow (dalam Hanafi & Yohana, 2017:76) Motivasi merupakan suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya untuk mencapai tujuan selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Dalam pemberian motivasi ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan prestasi kerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi dan meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Motivasi merupakan suatu pedoman untuk memberikan dorongan kepada karyawan

oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Tujuan pemberian motivasi dalam suatu perusahaan adalah menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan hal-hal yang baik bagi perusahaan, agar pada saat karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai. Sedangkan jika tingkat motivasi karyawan rendah akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Maka dari itu motivasi sangat penting diterapkan pada setiap karyawan agar karyawan mau bekerja dengan giat untuk mencapai hasil yang optimal.

Kepuasan kerja merupakan keinginan setiap individu yang sudah bekerja masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. Menurut Wahab (dalam Sanuddin & Widjojo, 2013:219) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Menurut Suwanto & Priansa (dalam Sekartini, 2016:65) Kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung didalam pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah sesuatu yang mempengaruhi individu karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda untuk melakukan tugas pekerjaannya. Menurut Sinambela (dalam Asmawiyah dkk., 2020:394) kinerja sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. kinerja karyawan sangat di perlukan, karena kinerja perusahaan akan mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan.

Bernadin dan Russel (dalam Rohman dan Ichsan, 2021:8) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Afandi (dalam Meinitasari, 2023:18) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi instansi tersebut.

Penelitian ini penting dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Abadi Pali. Hipotesis yang dikemukakan adalah diduga Motivasi dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Abadi Pali.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Prima Karya Abadi Pali Provinsi Sumatera Selatan, menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis, dan akurat. Pada penelitian ini, penulis berusaha mendeskripsikan peristiwa yang menjadi pusat penelitian tanpa memberikan perlakuan khusus terhadap peristiwa tersebut. Penelitian ini menggambarkan data kuantitatif yang diperoleh menyangkut keadaan subjek atau fenomena dari populasinya. Dengan kata lain, penelitian ini disebut penelitian kuantitatif karena merupakan penelitian yang melibatkan proses perhitungan/statistika. Angka-angka statistik dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, interviu, telaah dokumen dan kuisiner dari responden dan sumber lain di dalam perusahaan.

Sumber utama data penelitian ini adalah data primer yang dihimpun dari kuisiner berupa skor *skala likert* dari jawaban pertanyaan dan pernyataan dalam kuisiner yang diberikan kepada responden. Data sekunder dibutuhkan untuk melengkapi sumber data yang belum tercakup dalam kuisiner. Wawancara dengan sumber informasi dalam hal ini pimpinan perusahaan dan observasi diperlukan untuk menggali informasi lebih dalam dan mendetil terkait dengan objek penelitian. Penelitian dilakukan dalam dua tahap, yakni pengumpulan data dan pengolahan data. Pengumpulan data dengan metode kuisiner dan wawancara kepada responden. Menurut Sugiyono, (2016) kuisiner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan yang atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengisian kuisiner dengan cara responden memberikan tanda ceklis atau mengisi nilai skala yang telah ditentukan sesuai dengan pertanyaan yang ada. Pengumpulan data dilakukan dengan sensus karena jumlah responden kurang dari 100 orang, melalui penyebaran kuisiner dan mendatangi langsung wilayah sampel dalam penelitian yang dapat dijangkau. Bentuk kuisiner terdiri dari pertanyaan terkait (angket terstruktur). Data diperoleh melalui kuisiner yang di bagikan ke setiap responden. Responden menjawab pertanyaan yang diajukan pada kuisiner tersebut dan memilih satu yang paling tepat dari berbagai alternatif jawaban yang disediakan tanpa memberikan jawaban lain, kuisiner bentuk

ini lebih menarik bagi responden karena kemudahannya dalam memberikan jawaban dan juga waktu yang digunakan untuk menjawab pertanyaan lebih singkat. Pengolahan dan analisa data dilakukan dengan cara dikelompokan berdasarkan variabel dan aspek yang dibutuhkan selanjutnya dilakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prima Karya Abadi Pali yang berjumlah 60 orang, dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian karena jumlahnya kurang dari 100 (sampel jenuh). Data yang sudah dikumpulkan dari responden melalui kuisioner akan diolah dan di analisis dengan bantuan *Statistical Pakage for Social Science (SPSS)* versi 26.0. Analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji diterminasi dan regresi linier berganda. Hipotesis akan di uji dengan uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan).

PEMBAHASAN

PT. Prima Karya Abadi Pali sebuah perusahaan swasta konstruksi dan suplayer yang didirikan sejak tahun 2005, dengan pusat operasional terletak di Talang Ubi yang merupakan ibukota Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, dengan jarak 50 km dari Kota Prabumulih dapat ditempuh selama 45 menit dengan transportasi darat.

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prima Karya Abadi Pali yang berjumlah 60 orang. Diskripsi tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini akan diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing – masing klasifikasi demografis responden tersebut. Berdasarkan jenis kelamin, responden berjenis kelamin pria berjumlah 46 responden (76,7%) dan wanita berjumlah 14 responden (23,3%), berdasarkan usia responden berusia diatas 20 - 29 tahun berjumlah 17 responden (28,4%), usia 30-39 tahun berjumlah 25 responden (41,6%), usia >40 tahun berjumlah 18 responden (30,0%). Berdasarkan tingkat pendidikan responden berpendidikan SMA/SMK sederajat berjumlah 35 responden (58,4%), pendidikan Diploma 3 (D3) berjumlah 17 responden (28,3%) dan pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 8 responden (13,3%). Berdasarkan masa kerja < 5 tahun berjumlah 16 orang atau (26,6%), 5-10 tahun berjumlah 12 orang (20,0%), sedangkan masa kerja > 10 tahun berjumlah 32 orang atau (53,4%) dari total 60 karyawan.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner

Nilai rata-rata variabel Motivasi sebesar 4,20, hal ini berarti karyawan PT. Prima Karya Abadi Pali memiliki motivasi yang sangat baik. Nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 4,19 hal ini berarti karyawan PT. Prima Karya Abadi Pali memiliki kepuasan kerja sangat baik. Pada faktor kinerja menunjukkan, mayoritas responden memberikan tanggapan positif dengan

nilai rata-rata 4,32 hal ini berarti kondisi kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Abadi Pali dinyatakan sangat baik.

Hasil Uji Validitas

Pada tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah sampel sebanyak 60 orang, menunjukkan hasil bahwa semua indikator pada butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf derajat bebas 58 dan $\text{Alpha } 0,05 = 0,254$. Maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator pada butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Widi (2011), reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali. Metode yang digunakan untuk mengukur reliabilitas kuisioner adalah dengan metode *Cronbach's Alpha*. Kuisioner dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%, maka kuisioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain data hasil angket dapat dipercaya.

Berdasarkan hasil olah data dengan *SPSS* menunjukkan bahwa tabel *Reliability Statistic* yang didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* yaitu $0,819 > 0,235$ (r_{tabel}) maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dinyatakan *reliable*, variabel kepuasan kerja (X2) dinyatakan *reliabel* karena nilai *Cronbach's Alpha* $0,815 > 0,235$ (r_{tabel}), begitupun variabel kinerja (Y) dinyatakan *reliabel* karena nilai *Cronbach's Alpha* $0,789 > 0,235$ (r_{tabel}). Hal ini berarti bahwa seluruh butir pertanyaan dari semua variabel dapat dikatakan *reliabel* untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel penelitian berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak normal. Pengujian dilakukan menggunakan analisis grafik dan uji *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). Uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* (1-sampel K-S), apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa hasil uji normalitas nilai signifikasinya

0,327 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya.

- Jika titik-titik atau data berada di dekat atau mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residul berdistribusi normal.
- Jika titik-titik atau data menjauh atau tersebar dan tidak mengikuti arah garis diagonalnya atau grafik, maka hal ini menunjukkan bahwa nilai residual tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan visual analisis *SPSS* terlihat bahwa titik-titik bergerak menuju searah dengan garis linear, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residul berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel independen (variabel bebas) terhadap satu variabel dependen (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidak hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan satu variabel terikat kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sains (SPSS) 26.0*. Hasil perhitungan regresi berganda dapat ditunjukkan tabel berikut ini:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,873	5,119		2,515	,015		
	X1 (Motivasi)	,251	,118	,244	2,130	,037	,814	1,229
	X2 (Kepuasan Kerja)	,448	,106	,482	4,212	,000	,814	1,229

a. Dependent Variable: Y

Dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,873 + 0,251 X_1 + 0,448 X_2 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 12,873 menyatakan bahwa jika tidak ada penambahan pada X_1 (motivasi) dan X_2 (kepuasan kerja) maka Y (kinerja karyawan) sebesar konstanta yaitu 12,873 satuan.
- Nilai koefisien regresi X_1 (Motivasi) sebesar 0,251 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X_1 (motivasi), maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,251 dengan ketentuan X_2 (kepuasan kerja) adalah tetap atau sama dengan 0.
- Nilai koefisien X_2 (kepuasan kerja) sebesar 0,448 menyatakan bahwa setiap penambahan

satu satuan X_2 (kepuasan kerja) maka Y (kinerja karyawan) akan naik sebesar 0,448 dengan ketentuan X_1 (motivasi) tetap atau sama dengan 0.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Ghozali dalam Saptiani (2017:38) mengatakan uji statistik t yaitu secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang hubungan motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) sebagai variabel bebas dengan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dengan kriteria:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y .
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y .

Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,873	5,119		2,515	,015		
	MOTIVASI	,251	,118	,244	2,130	,037	,814	1,229
	KEPUASAN KERJA	,448	,106	,482	4,212	,000	,814	1,229

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pengujian Hipotesis Pertama (uji parsial H1)

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil regresi diperoleh nilai t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,130 > t_{tabel} = 2,001$ pada derajat bebas 58 dan $\alpha = 0,05$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,005 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Abadi Pali. Berdasarkan hasil uji t variabel Motivasi kerja tersebut maka Hipotesis 1 (H_1) diterima. Arah koefisien regresi menunjukkan hasil yang positif. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang ada maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi kerja yang ada maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua (uji parsial H2)

Berdasarkan tabel 2 diatas, hasil regresi diperoleh nilai t untuk variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,212 > t_{tabel} = 2,001$ pada derajat bebas 58 dan $\alpha = 0,05$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan

bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Abadi Pali. Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepuasan kerja tersebut maka hipotesis 2 (H2) diterima. Arah koefisien regresi menunjukkan hasil yang positif berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang ada maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang ada maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Ketiga (uji simultan)

Uji simultan (uji F), uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh gaya Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ (5%), dengan kriteria:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_a ditolak, artinya secara simultan variabel X_1 dan X_2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y .
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_a diterima, artinya secara simultan variabel X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel Y .

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	251,858	2	125,929	18,446	,000 ^b
	Residual	389,126	57	6,827		
	Total	640,983	59			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja X2, Motivasi kerja X1						

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 18,446 > F_{tabel} = 4,010$ pada derajat bebas 57 dan $\alpha = 0,05$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prima Karya Abadi Pali.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	,627 ^a	,393	,372	2,613	1,655
a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja X2, Motivasi kerja X1					
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan Y					

Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjust R Square*) memiliki nilai sebesar 0,372 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prima Karya Abadi Pali adalah sebesar 37,2% sedangkan sisanya 62,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan di atas yang berkaitan dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Karya Abadi Pali dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prima Karya Abadi Pali, dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,130 > 2.001$ dengan nilai signifikan sebesar $0.032 < 0.05$.
2. Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prima Karya Abadi Pali, dimana bisa dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,212 > 2.001$ nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
3. Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Prima Karya Abadi Pali, dimana bisa dilihat. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $18,446 > 4.010$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian

SARAN

Berdasarkan analisa dan kesimpulan di atas, beberapa hal yang dapat disarankan:

1. Karyawan diharapkan untuk terus meningkatkan motivasi kerja yang akan berdampak pada kinerja baik secara individu maupun secara kolektif dan pihak manajemen PT. Prima Karya Abadi Pali disarankan untuk menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil, transparan dan akuntabel secara berkala.
2. Karyawan sudah memiliki persepsi yang baik terhadap kepuasan kerja hal ini hendaknya terus ditingkatkan dengan dukungan kompensasi yang sesuai, fasilitas kerja yang lengkap, budaya organisasi modern dan dinamis dan banyak faktor lain yang dihadirkan oleh manajemen PT. Prima Karya Abadi Pali.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mirai Management*, 5(388-401), 392.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Ilmiah Manajemen & bisnis*, 18(9-15), 13.
- Febriyana, W. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepa Chakra 2015. *e-proceeding of management*, 2(1-8), 4.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(73-87), 76.
- Imron, I. (2019, juni). Analisis pengaruh kualitas produk terhadap Kepuasan konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *IJSE-Indonesia journal on software engineering*, 5(21-23), 19-28.
- Katrina, & Kusumayadi, F. (2021, Juni). Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada CV. Makmur jaya abadi (MJA) KOTA BIMA. *Inovasi Penelitian*, 2(199-203), 201.
- Lie, T., & Siagian, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1-6), 2.
- Pratama, M. R., Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang. *Administrasi Bisnis*, 47(47-54), 49.
- Sanuddin, F. D., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. *Modus*, 25(217-231), 219.
- Sekartini, N. L. (2016, september). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi UNIVERSITAS WARMADEWA. *Ekonomi & Bisnis*, 3(64-75), 65.
- Sunarsi, D. (2018, April). Analisis Motivasi Kerja Tenaga Pendidikan Sukarela Pada Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) Bisma Kota Tangerang Selatan. *Kreatif*, 6(53-65), 59.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017, September). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(132-138), 134.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(37-45), 39.

