

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supraco Lines

Chintya Mei Dina Dewi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Indonesia

Alamat: Jl. Muara Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda

Korespodensi email: chintyameidinadewi@gmail.com

Abstract. *Work motivation and job satisfaction are important things to improve performance. Work motivation provides a driving force that produces enthusiasm for work so that they want to collaborate, work effectively, and combine all efforts to achieve satisfaction (Hasibuan, 2018: 65), while job satisfaction is a positive behavior of a worker towards his job (Afandi, 2018: 74). This research focuses on proving the effect of work motivation and satisfaction on the performance of PT Supraco Lines employees. This research system is qualitative research that is converted to a quantitative scale using multiple linear regression analysis with PT Supraco Lines employees as objects. The sample of this study was 50 respondents, using path analysis, this study tested 3 hypotheses. From the results of the research showed that work motivation and job satisfaction could not affect employee performance partially, but when the two variables were tested simultaneously, the results were able to significantly affect the job satisfaction of PT Supraco Lines employees.*

Keywords: *work motivation, job satisfaction, employee performance, PT supraco lines*

Abstrak. Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan hal yang penting untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja pemberian tenaga pendorong yang menghasilkan semangat dalam bekerja agar bersedia untuk melakukan kerja sama, bekerja secara efektif, dan memadukan segala upaya untuk memperoleh kepuasan (Hasibuan, 2018:65), sedangkan kepuasan kerja merupakan perilaku positif dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya (Afandi, 2018:74). Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah *work engagement* dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Telkom Samarinda. Subjek penelitian yaitu 50 karyawan PT. Telkom Samarinda. Teknik Sampel menggunakan non probability sampling. Alat ukur yang digunakan yaitu skala *work engagement*, skala lingkungan kerja fisik, dan skala kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun apabila kedua variabel tersebut diuji secara simultan, hasilnya mampu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Supraco Lines.

Kata Kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan, PT Supraco Lines

1. PENDAHULUAN

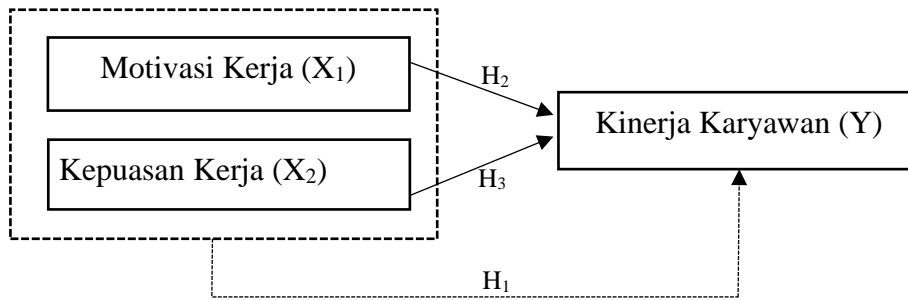
Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran manajemen sumber daya manusia dalam dunia usaha sangatlah penting, manajemen sumber daya manusia harus dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat berperan besar dalam hal peningkatan operasional kerja perusahaan karena kinerja merupakan bukti perilaku kerja seorang karyawan. Menurut Bernardin dan Russel (2015:270) Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi atau kegiatan tertentu pada suatu pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu, yang menunjukkan hasil dari pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan penting dalam bisnis apa pun karena memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja perusahaan (Vosloban, 2012). Salah satu langkah yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan menjaga motivasi karyawan karena ketika motivasi kerja tinggi, karyawan akan lebih bersedia melaksanakan tugasnya untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja adalah pemberian tenaga pendorong yang memunculkan semangat kerja pada diri seseorang agar bersedia untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2018:65).

Selain motivasi kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut Afandi (2018:74) Kepuasan kerja merupakan perilaku positif karyawan, termasuk emosi dan perilakunya terhadap pekerjaan, menilai pekerjaannya sebagai perasaan dihargai karena mencapai nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya dan merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Karyawan yang puas akan menjadi lebih loyal dan berkinerja lebih baik dalam perusahaan.

Berdasarkan temuan awal, diketahui bahwa permasalahan yang terdapat dalam PT Supraco Lines adalah motivasi kerja yang rendah karena kurangnya pengakuan dan penghargaan dari perusahaan. Motivasi kerja tinggi yang dimiliki oleh karyawan biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula dikarenakan motivasi kerja merupakan keadaan yang dapat menggerakkan, menciptakan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan seseorang yang ingin mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi. Kemudian terdapat adanya ketidakpuasan kerja karyawan yang mempunyai ekspektasi tinggi dalam hal penerimaan gaji. Karyawan memiliki kekurangan dan kelebihannya tersendiri sehingga mereka membutuhkan suatu dorongan dan kepuasan untuk meningkatkan kinerja mereka pada perusahaan.

Berdasarkan uraian yang diberikan mengenai kinerja karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja peneliti tertarik untuk mengkaji dan menganalisis untuk dijadikan penelitian berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Supraco Lines”.



Gambar 1. Model Hipotesis
Sumber: Data Diolah, 2024

2. METODE

Penelitian ini menggunakan jenis data yang bersifat Kuantitatif. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan temuan dengan menggunakan metode statistik atau metode kuantitatif (pengukuran) lainnya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner yang disebarakan kepada Karyawan PT Supraco Lines yang bersedia menjadi Responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yang didapatkan dari kuesioner yang disebarakan melalui Google Form dan wawancara langsung dengan HRD dan Karyawan PT Supraco Lines.

Populasi penelitian ini meliputi seluruh karyawan lapangan PT Supraco Lines yaitu sebanyak 50 orang. Pada konteks penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, teknik sensus merupakan suatu metode penetapan determinasi dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi relatif kecil oleh karena itu menggunakan teknik sensus. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Supraco Lines berjumlah 50 orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std.</i>	<i>Beta</i>		
0	<i>(Constant)</i>	24,082	3,655		6,588	0,000
	MOTIVASI	0,038	0,187	0,060	0,206	0,838
	KEPUASAN	0,374	0,273	0,398	1,374	0,178

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda dari variabel motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut :

$$Y = 24,082 + 0,038 (X1) + 0,374 (X2)$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta = 24,082 merupakan bilangan konstanta yang berarti apabila kedua variabel independen bernilai 0 dan variabel lainnya bernilai tetap maka nilai variabel dependen kinerja sebesar 24,082.
- b. $b_1 = 0,038$ merupakan koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1), yang berarti apabila variabel X1 naik satu satuan, kinerja akan bertambah sebesar 3,8% dengan asumsi variabel yang lain tidak berubah.
- c. $b_2 = 0,374$ merupakan koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2), yang berarti apabila variabel X2 naik satu satuan, kinerja akan meningkat sebesar 37,4% dengan asumsi variabel lain konstan.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determenasi (R²)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of The
1	0,451 ^a	0,203	0,164	2,208

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 diatas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.203. Hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 20.3% dan sejumlah 79.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam model penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std.</i>	<i>Beta</i>		
0	<i>(Constant)</i>	24,082	3,655		6,588	0,000
	MOTIVASI	0,038	0,187	0,060	0,206	0,838
	KEPUASAN	0,374	0,273	0,398	1,374	0,178

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hasil analisis sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja

Hasil uji t motivasi kerja menunjukkan t_{hitung} sebesar $0,206 < t_{tabel}$ sebesar 1,96 dengan nilai signifikansi sebesar $0,838 > 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat disimpulkan H_a ditolak dan H_o diterima atau dapat dikatakan variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Supraco Lines. Hasil ini menjelaskan bahwa motivasi dapat memberikan dorongan yang kuat kepada individu untuk mencapai tujuan mereka, namun motivasi kerja tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja yaitu karena kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Walaupun hasil penelitian secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, namun nyatanya motivasi kerja tetap berpengaruh positif dalam penelitian ini, lalu hasil ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan Purwanto (2006:73) yang menyatakan bahwa secara umum, motivasi bertujuan untuk memotivasi individu sehingga mereka memiliki dorongan dan keinginan untuk melakukan suatu tindakan yang menghasilkan pencapaian tujuan tertentu. Dengan demikian, meskipun motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, motivasi kerja tidak selalu berdampak signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan preferensi individu dan faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t kepuasan kerja menunjukkan t_{hitung} sebesar $1,374 < t_{tabel}$ sebesar 1,96 dengan nilai signifikansi sebesar $0,178 > 0,05$ dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan PT Supraco Lines. Berdasarkan hasil ini dapat dilihat bahwa kepuasan kerja tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja individu di tempat kerja, hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan tidak mementingkan indikator kepuasan yang peneliti gunakan melainkan lebih mengutamakan hasil kerja karyawan tersebut. Meskipun karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung merasa lebih baik dan lebih bahagia, hal ini tidak selalu berarti bahwa mereka akan lebih produktif atau lebih efisien dalam melaksanakan tugas mereka. Faktor-faktor lain seperti pengetahuan, keterampilan, disiplin, dan lingkungan kerja juga berperan dalam menentukan kinerja, dan kepuasan kerja hanyalah

salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhinya. Namun kepuasan kerja tetap memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, pemahaman ini sejalan dengan perspektif Gibson et al. (2012) yang mengklarifikasi bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang dapat bervariasi sesuai dengan pandangan individu terhadap hasil kerja mereka, yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti nilai intrinsik dan ekstrinsik yang mereka peroleh dari pekerjaan tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180,791	2	90,395	5,105	0,011 ^b
	Residual	708,326	50	17,708		
	Total	889,116	52			

Sumber: Data Diolah, 2024

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} 5,105 >$ dari $F_{tabel} 3,191$ dan nilai signifikansi $0,011 <$ dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima artinya, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila terjadi penerapan pemberian motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan benar, maka seharusnya terjadi peningkatan kinerja. Motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu di tempat kerja. Motivasi yang tinggi mendorong produktivitas dan tekad dalam mencapai tujuan, sementara kepuasan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Kedua faktor ini saling memperkuat dan menciptakan siklus positif yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan kualitas hidup yang lebih tinggi bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mempromosikan motivasi dan kepuasan kerja sebagai bagian dari strategi mereka untuk mencapai kinerja yang optimal.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa bahwa motivasi kerja tetap menjadi suatu aspek yang penting, hanya saja meningkatkan motivasi kerja tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dan hasil

kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kepuasan kerja merupakan aspek penting, akan tetapi cara individu menilai hasil kerjanya juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja mereka, penting bagi organisasi untuk mengakui pentingnya memberikan dukungan yang memadai kepada karyawan. Meskipun secara parsial motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan, tetapi secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh, artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja tetap di perhitungkan namun tidak menjadikannya faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Supraco Lines.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori: Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa
- Bernardin, H. John and Russel. 2015. Human Resource Management. New York: McGraw-Hill
- Vosloban, R. I. (2012). The Influence of the Employee's Performance on the Company's Growth - A Managerial Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 3(12), 660–665. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(12\)00211-0](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(12)00211-0)
- Sujarweni, Wiratna. 2014. Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Purwanto. N. (2006). Psikologi Pendidikan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.