

---

# JMEC: Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative

<https://jurnal.uss.ac.id/index.php/JMEC>

Vol. 2 No. 1, Januari 2023, Hal. 1-11

---

## Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Wilayah Palembang

M. Shalahuddin<sup>1\*</sup>, Vanesha Rahmania<sup>2</sup>, Firmansyah<sup>3</sup>, Grace Twenty Agustine<sup>4</sup>, SANTI OKTAVIANI<sup>5</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Selatan<sup>12345</sup>

e-mail: m.shalahuddin@uss.ac.id\*

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of motivation and job satisfaction partially or simultaneously on employee performance at PT. Palembang Jaya Development Facilities Oil and Gas Business Unit for Palembang Region. The method used is explanatory research, which explains the positions of the variables studied and the influence between one variable and another, and hypothesis testing. With the survey technique, the questionnaire was distributed with a Likert scale. The determination technique uses saturated sampling with 30 respondents. The data analysis techniques used were descriptive analysis and inferential statistical analysis, namely: 1. Validity and Reliability Test, 2. Multiple Linear Regression Analysis, 3. Hypothesis Testing with Partial Test (t test) and Simultaneous Test (F test). The results of the test and analysis are as follows: 1. The results of the study show that there is a positive and significant influence between motivation on employee performance, with a positive correlation, the t-count value is 5.692 with a significance probability t of 0.001. 2. There is a positive and significant effect between job satisfaction on employee performance, with a correlation of t-count value of 3.317 with a probability significance of t of 0.003. 3. There is a positive and significant influence between motivation and job satisfaction together on employee performance with a positive correlation. And the calculated F value is 123.097 with a significant F of 0.001*

**Keywords:** motivation, job satisfaction, employee performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Unit Usaha Migas Sarana Pengembangan Palembang Jaya untuk Wilayah Palembang. Metode yang digunakan adalah explanatory research, yaitu menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, dan pengujian hipotesis. Dengan teknik survei, penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik penentuan menggunakan sampling jenuh dengan jumlah responden 30 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial yaitu: 1. Uji Validitas dan Reliabilitas, 2. Analisis Regresi Linier Berganda, 3. Pengujian Hipotesis dengan Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F). Hasil pengujian dan analisis adalah sebagai berikut: 1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi positif nilai t hitung sebesar 5,692 dengan probabilitas signifikansi t dari 0,001. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan korelasi nilai t hitung sebesar 3,317 dengan probabilitas signifikansi t sebesar 0,003. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan korelasi positif. Dan nilai F hitung sebesar 123,097 dengan F signifikan sebesar 0,001.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Empat sumber daya atau faktor produksi yang ada, salahsatunya manusia merupakan sumber daya yang paling penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sebaik dan secanggih apapun peralatan atau perangkat yang ada di perusahaan, apabila tidak ditunjang dengan adanya tenaga kerja manusia untuk mengendalikan serta mengoperasikannya, maka tentunya peralatan atau perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja secara optimal sesuai dengan fungsinya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Peran manusia inilah yang dapat menjadikan manusia sebagai suatu sumberdaya yang paling berperan penting dalam suatu perusahaan. Karena peran itulah manusia bisa dikatakan sebagai salah satu aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan. Suatu aset tentunya harus dijaga dengan baik, oleh sebab itu maka sumberdaya manusia menjadi salah satu bagian dari perusahaan yang harus mendapatkan perhatian yang cukup besar. Apabila sumberdaya manusia ini dapat dikembangkan dengan baik maka sumberdaya manusia ini dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan sesuai dengan target yang di inginkan. Tujuan dari perusahaan didirikan adalah untuk mencari keuntungan yang optimal. Keuntungan yang optimal dari sebuah perusahaan dapat didapatkan dari menjual atau menghasilkan produk atau jasa serta menekan biaya operasional atau bekerja secara efektif dan efisien. Tetapi tentunya terdapat masalah yang muncul ketika suatu perusahaan harus mengatur sumberdaya manusia, karena manusia merupakan suatu unsur yang cukup rumit untuk dipahami, manusia di sini pastilah memiliki pikiran, perasaan, keinginan, kemauan, pendapat, ataupun status yang tidak mudah diatur oleh manajemen dalam perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan setiap karyawannya bekerja dengan baik agar hasil yang dihasilkan dapat optimal, tetapi pada kenyataannya setiap karyawan tidak selamanya dapat melakukan pekerjaan dengan benar

Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Jadi sebuah perusahaan harus mencari cara untuk mendorong para karyawannya untuk mempunyai kemauan bekerja dan cara yang sudah jelas adalah dengan memotivasi para karyawannya.

Motivasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan menjadi salah satu faktor penting yang dialami oleh perusahaan, terutama mengenai apa saja yang bisa memotivasi karyawan dan bagaimana menyampaikannya pada karyawan. Karena para karyawan juga ingin diperhatikan dan dihargai ketika bekerja, segala bentuk kepedulian perusahaan terhadap karyawannya akan membuat mereka merasa menjadi bagian penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga memotivasi mereka. Semua dengan catatan, perusahaan melakukan pemberian motivasi dengan baik dan benar, sesuai dengan kebutuhan dan keadaan di dalam perusahaan. Perusahaan juga berharap para karyawan sendiri mempunyai kemauan dan motivasi diri untuk bekerja, supaya motivasi yang diberikan perusahaan bisa diterima dan sejalan dengan harapan. Walaupun terkesan sederhana, motivasi menjadi salah satu unsur yang mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Sedangkan Motivasi menurut Sutrisno ( dalam Hamali, 2018) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan

oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi pada diri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya”

Adha et al (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain dari motivasi, ada lagi yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja para karyawan sangat penting dan besar perannya dalam kemajuan perusahaan, karena bisa mempengaruhi berbagai kegiatan perusahaan. Perusahaan melalui manajemennya terus mengembangkan cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya, terutama karyawan-karyawan yang berprestasi dan bernilai tinggi dalam perusahaan.

Perusahaan juga harus mengetahui apa saja yang menyebabkan puas atau tidaknya seorang karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Jadi banyak sekali faktor-faktor di dalam perusahaan yang bisa membuat karyawan puas mulai dari gaji, berbagai keuntungan dan tunjangan yang didapat, kondisi dan lingkungan tempat kerja, karyawan lainnya dan atasan, berbagai penghargaan yang bisa didapat dan bagaimana kemungkinan untuk berkembang di dalam perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019) 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. Sutrisno (dalam Hamali, 2016) kepuasan kerja mengandung arti sebagai berikut menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi. Kepuasan kerja adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari setiap aspek pekerjaan) dikalikan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, dan hal ini merupakan sesuatu yang bersifat pribadi, yaitu bergantung cara individu tersebut mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginankeinginannya dan hasil keluarannya.

Menurut Afandi (2018) 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Permasalahan yang dialami oleh tenaga kerja pada PT. Sarana Pembangunan

Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas ini diantaranya adalah menurunnya motivasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh pada penurunan kinerja mereka. Salah satu indikasinya adalah tingginya tingkat absensi dan keterlambatan yang semakin meningkat menjadi salah satu yang diperkirakan menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan. Dari data yang telah diterima perusahaan dari tahun 2020 sampai 2021 terjadi peningkatan jumlah absensi yaitu sebanyak 20 kali izin dan meningkat lagi menjadi 30 kali izin pada periode 2021. Selain itu terjadi juga peningkatan karyawan yang mengalami keterlambatan, yaitu 30 kali terlambat pada periode 2020 dan mengalami peningkatan menjadi 35 kali terlambat pada periode 2021. Ini semua dapat menjadi indikasi bahwa karyawan telah mengalami penurunan motivasi dan kepuasan kerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka di sini penulis tertarik untuk mengamati dan menganalisis permasalahan yang berhubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Namun apapun pengertiannya, motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Pada dasarnya proses motivasi dapat dijelaskan jika seseorang tidak merasa puas sehingga dapat mengakibatkan ketegangan dan pada akhirnya akan mencari kepuasan yang menurut dirinya sendiri sesuai dan harus terpenuhi. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017) Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adha et al (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Rivai (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai 16 dengan tujuan individu. Menurut Sondak et al (2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: a) Tanggung jawab; b) Pekerjaan itu sendiri; c) Penghargaan; d) Serta pengembangan dan kemajuan.

### **Kepuasan Kerja**

Secara sederhana kepuasan kerja dapat diartikan sebagai besarnya rasa suka karyawan terhadap pekerjaannya dan ketidakpuasan kerja menunjukkan besarnya rasa tidak suka karyawan terhadap pekerjaan (Akmal, 2013).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang ikut mempengaruhi perilaku pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Kepuasan kerja sangat penting bagi pegawai karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai akan berdampak terhadap pekerjaan dan kualitas kerjanya. Pegawai yang merasa senang dan puas dengan pekerjaannya tentu ia akan melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya untuk

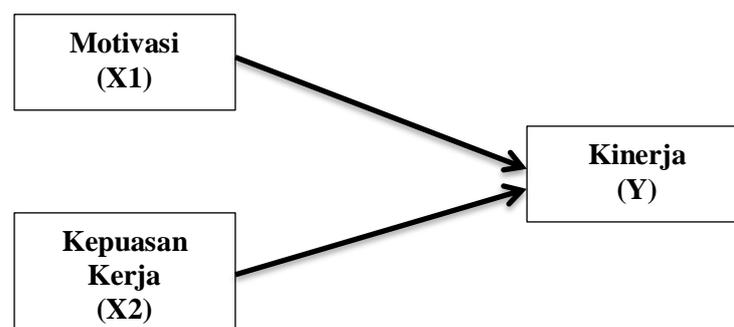
mendapatkan kepuasan yang sama atau lebih sehingga akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya. Sebaliknya, apabila pegawai tidak senang atau tidak puas maka ia akan menghasilkan pekerjaannya, sehingga berdampak negative terhadap hasil kerjanya Anisa (2013). Menurut Afandi (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut : a) Pekerjaan; b) Upah; c) Promosi; d) Pengawas; e) Rekan kerja; f) Kenyamanan; g) Keuntungan.

### Kinerja

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Menurut Moehariono (2012) kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2013), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberi arah dan memengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel. Menurut Mangkunegara (2013) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut : a) Kemampuan kerja; b) Kecepatan; c) Kerapuhan; d) Ketelitian; e) Jalinan kerja sama; f) Kekompakan; g) Hasil kerja; h) Inisiatif; i) Mengambil keputusan.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis

**H1** : Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

**H2** : Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dimana regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen.

### Operasional Variabel

Pada penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah motivasi dan kepuasan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) Dimensi dan indikator motivasi yaitu: Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, Pengakuan dari atasan, Pekerjaan itu sendiri; f) Balas jasa. Sedangkan variabel kepuasan kerja menurut Sutrisno (2019) Dimensi dan indikator, yaitu : Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, Rekan kerja, Kenyamanan, Keuntungan, Komunikasi. Variabel depeden pada penelitian ini adalah kinerja dimana menurut Mangkunegara (2013) dapat diukur dari beberapa indikator yaitu: Kemampuan kerja, Kecepatan, Kerapihan, Ketelitian, Jalinan kerja sama, Kekompakan, Hasil kerja, Mengambil keputusan, Inisiatif.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas yang berjumlah 30 Orang. Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah nonprobability sampling, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel.

### Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini merupakan dua sumber data yaitu sumber data primer. Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan atau pernyataan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pernyataan (kuesioner) tersebut kepada para responden.

### Metode Analisa Data

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1), Kepuasan kerja (X2) ,terhadap kinerja (Y) digunakan Analisis Regresi Linier Berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	=	Variabel Kinerja
a	=	konstanta
X1	=	Variabel Motivasi
X2	=	Variabel Kepuasan Kerja
b1,b2,	=	koefesien regresi
e	=	error term (kesalahan)

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan jenis analisis statistik yang digunakan untuk membentuk inferensi penelitian berdasarkan kecocokan hasil dan hipotesis atau asumsi yang diajukan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas baik, maka digunakan uji T dan uji F.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas instrumen ini dimaksudkan untuk menganalisis ketepatan butir-butir instrumen yang dibuat untuk mengukur variabel-variabel yang ada. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r \geq 0,3$ ". Jadi kalau korelasi antara butir instrumen dengan skor total kurang dari 0,3 maka dalam butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1 Hasil Uji Variabel Motivasi**

Pertanyaan	r Hitung	r syarat	Status
PX1_1	0,892	0,304	Valid
PX1_2	0,811	0,304	Valid
PX1_3	0,729	0,304	Valid
PX1_4	0,892	0,304	Valid
PX1_5	0,811	0,304	Valid
PX1_6	0,854	0,304	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2022

**Tabel 2 Hasil Uji Validasi Variabel Kepuasan Kerja**

Pertanyaan	r Hitung	r syarat	Status
PX2_1	0,698	0,304	Valid
PX2_2	0,699	0,304	Valid
PX2_3	0,811	0,304	Valid
PX2_4	0,704	0,304	Valid
PX2_5	0,635	0,304	Valid
PX2_6	0,672	0,304	Valid
PX2_7	0,635	0,304	Valid
PX2_8	0,331	0,304	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2022

**Tabel 3 Hasil Uji Validasi Kinerja**

Pertanyaan	r Hitung	r syarat	Status
PY1	0,849	0,304	Valid
PY2	0,740	0,304	Valid
PY3	0,699	0,304	Valid
PY4	0,446	0,304	Valid
PY5	0,849	0,304	Valid
PY6	0,740	0,304	Valid
PY7	0,445	0,304	Valid
PY8	0,849	0,304	Valid
PY9	0,561	0,304	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2022

Critical value untuk sampel pada taraf signifikan 5% adalah 0,304. Pada tabel 1,2 dan 3 di atas menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan 1 sampai 9 adalah valid, karena nilai  $r_{xy} > 0,304$ .

### Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas digunakan testing kehandalan "Cronbach Alpha" yang akan menunjukkan ada tidaknya konsistensi antara pertanyaan dan sub bagian kelompok pertanyaan. Konsistensi internal, ditujukan untuk mengetahui konsistensi butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur construct. Suatu construct atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,600$  (Azwar, 2012).

**Tabel 4 Pengujian Reliabilitas**

Variabel	$\alpha$ Cronbach	$\alpha$ Standar	Keterangan
Motivasi (X1)	0,804	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2).	0,757	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,766	0,600	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 2022

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel, karena Cronbach Alpha  $> 0,600$ .

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 5 Hasil Model Regresi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,910	2,182		2,250	,033
MOTIVASI (X1)	,806	,142	,624	5,692	,001
KEPUASAN KERJA (X2)	,388	,117	,364	3,317	,003

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber: Olah data SPSS, 2022

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :  $Y_1 = 4,910 + 0,806X_1 + 0,388X_2$ . Diperoleh bahwa kedua variabel bebas nilainya adalah variabel motivasi diperoleh nilai 0,806, memiliki nilai koefisien regresi yang bertanda positif dan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai 0,388, memiliki nilai koefisien regresi yang bertanda positif. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan variabel motivasi akan disertai dengan peningkatan variabel kepuasan kerja. Dari persamaan regresi dapat dikatakan sebagai berikut :

- Konstanta = 4,910, dengan konstanta sebesar 4,910, menyatakan bahwa tanpa adanya variabel motivasi, dan variabel kepuasan kerja maka besarnya nilai sebesar 4,910.
- Koefisien  $b_1 = 0,806$ , ini berarti bahwa variabel motivasi (X1)

berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kata lain jika motivasi (X1) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,806 atau 80,6%

- c. Koefisien  $b_2 = 0,388$ , ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kata lain jika kepuasan kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja akan bertambah sebesar 0,388 atau 38,8 %.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model atau Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik atau signifikan atau tidak baik atau non signifikan. Uji-F adalah setiap uji statistik di mana statistik uji memiliki distribusi-F di bawah hipotesis nol. Ini paling sering digunakan ketika membandingkan model statistik yang telah dipasang ke kumpulan data, untuk mengidentifikasi model yang paling sesuai dengan populasi dari mana data dijadikan sampel. Uji F dapat dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova (Olahan dengan SPSS, Gunakan Uji Regresi dengan Metode Enter/Full Model ). Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha 5% ( 0,05).

**Tabel 6 Anova**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	231,931	2	115,965		
	Residual	25,436	27	0,942	123,097	,001 <sup>b</sup>
	Total	257,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

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

**Sumber : Data olahan, 2022**

Dari Anova dapat dikatakan bahwa nilai F hitung adalah sebesar 123,097 dengan tingkat signifikansi (Sig.) sebesar <,001<sup>b</sup>. Kedua variabel tersebut yaitu variabel motivasi dan kepuasan kerja variabel motivasi nilai tingkat signifikasinya (Sig.) < 0,05, artinya model signifikan.

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji Signifikansi parameter individual (uji t) dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap variabel lain konstan. Uji Parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependennya. Uji parsial yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 5%,. Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha 5 % ( 0,05). Dari tabel 5 dapat dikatakan bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi adalah 5,692, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja, Nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,317 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai tingkat signifikasinya (Sig.) < 0,05.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas. Semakin kuat motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil analisis validasi menunjukkan ,Variabel motivasi dengan *Critical value* untuk sampel pada taraf signifikan 5% adalah 0,304. Pada keadaan tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan 1 sampai 6 adalah valid, karena nilai  $r_{xy} > 0,304$ . Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur motivasi kerja

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil analisis validasi menunjukkan Variabel kepuasan kerja dengan *Critical value* untuk sampel pada taraf signifikan 5% adalah 0,304. Pada keadaan tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan 1 sampai 8 adalah valid, karena nilai  $r_{xy} > 0,304$ . Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas. Hasil analisis validasi menunjukkan variabel kinerja dengan *Critical value* untuk sampel pada taraf signifikan 5% adalah 0,304. Pada keadaan tersebut menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan 1 sampai 9 adalah valid, karena nilai  $r_{xy} > 0,304$ . Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk mengukur variabel kinerja.

Hasil analisis Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja serta variabel kinerja adalah Reliabel, karena Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Hasil Analisis Regresi didapat model persamaan regresi yang dapat dituliskan sebagai berikut :  $Y_1 = 4,910 + 0,806X_1 + 0,388X_2$ . Diperoleh bahwa kedua variabel bebas nilainya adalah variabel motivasi diperoleh nilai 0,806, memiliki nilai koefisien regresi yang bertanda positif dan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai 0,388 memiliki nilai koefisien regresi yang bertanda positif. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan variabel motivasi akan disertai dengan peningkatan variabel kepuasan kerja. Dari persamaan regresi dapat dikatakan sebagai berikut :

- a) Konstanta = 4,910, dengan konstanta sebesar 4,910, menyatakan bahwa tanpa adanya variabel motivasi, dan variabel kepuasan kerja maka besarnya nilai sebesar 4,910.
- b) Koefisien  $b_1 = 0,806$  ini berarti bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kata lain jika motivasi ( $X_1$ ) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,806 atau 80,6%
- c) Koefisien  $b_2 = 0,388$ , ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kata lain jika kepuasan kerja ( $X_2$ ) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja akan bertambah sebesar 0,388 atau 38,8 %.
- d) Nilai T hitung untuk variabel motivasi adalah sebesar 5,692, dengan tingkat signifikansi sebesar  $< 0,001$  dan nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 3,317 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 .Variabel motivasi dan variable kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai tingkat signifikasinya (Sig.)  $< 0,05$ .

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas.
- b. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Junal Penelitian IPTEKS*, 4.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Akmal, T. (2013). *Hubungan Persepsi Karyawan Tentang Efektivitas Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. POS Indonesia*.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (7th ed.)*. PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sondak, S. H., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. . (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22478>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kenana.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.