

# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL WELINDO BATAM

Alfin<sup>1</sup>, Jontro Simanjuntak<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam  
email: pb180910012@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*An organization can be said to go forward or backward depending on its human resources. A way is needed so employees can improve their performance well in carrying out company activities. So that can increase employee performance, it is necessary to pay attention to job satisfaction and work motivation of employees. This study aims to determine the effect of job satisfaction and work motivation on employee performance at PT Global Welindo Batam. This study uses quantitative methods with the nature of development research. This study has a population of 110 people. And the sampling technique used in this research uses non-probability sampling with saturated sampling technique, where the total population is the same as the number of samples. The results of this research indicate that job satisfaction and work motivation simultaneously affect employee performance at PT Global Welindo Batam with a determination coefficient of 62.9%.*

**Keywords: ; Employee Performance; Job Satisfaction; Motivation.**

### Pendahuluan

Suatu organisasi dapat dikatakan maju atau mundur tergantung dari sumber daya manusianya. Setiap organisasi berusaha dan berharap memperoleh sumber daya manusia yang bisa mencapai tujuan dari organisasi tersebut. *Human resources* telah menjadi harta yang bermanfaat dan berharga dikarenakan keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia tersebut. Untuk memperoleh tujuan organisasi, dibutuhkan pegawai yang sesuai dengan kriteria pada organisasi, kemudian juga harus bisa melaksanakan kewajibannya yang sudah ditetapkan organisasi (Rene & Wahyuni, 2018:53).

Untuk itu karyawan juga dituntut mempunyai keterampilan, wawasan, pengalaman, kemampuan, motivasi, disiplin kerja, serta ketinggian pada kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawai itu dan sasaran dari organisasi juga akan meningkat juga. Mengingat pentingnya *human resources* bagi suatu organisasi,

maka dibutuhkan suatu cara supaya karyawan bisa meningkatkan kinerjanya dengan baik dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Salah satunya ialah dengan memperhatikan kepuasan kerja pada pegawainya, dikarenakan jika pegawai yang bekerja merasa kurang dihargai atau merasa tidak nyaman akan menjadi tidak bisa meningkatkan segala kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya bergantung pada apa yang seseorang ingin peroleh atau inginkan. Apabila seseorang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, dengan begitu pegawai itu akan memberikan sikap positif pada tugasnya, begitu juga sebaliknya (Susanto, 2019:1). Kemudian hal yang menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja ketika mereka yang memiliki sejumlah keinginan, namun yang diperoleh hanya sedikit, begitu pula sebaliknya, hal yang dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja ketika mereka memiliki sejumlah keinginan dan mereka juga mendapatkan keinginan tersebut (Fadhil & Mayowan, 2019:41).

Motivasi kerja juga telah menjadi faktor yang bisa meningkatkan hasil kerja pada karyawannya. Manusia yang bersemangat saat melaksanakan aktivitasnya dikarenakan adanya dorongan pada diri sendiri ataupun dari luar (Supriandi & Simanjuntak, 2020:154). Seorang pimpinan memiliki tanggung jawab dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, hal ini supaya bawahannya semakin meningkatkan mutu pekerjaan dan kreativitasnya tanpa merasa terbebani. Oleh sebab itu seorang pimpinan harus bisa mempelajari, memahami dan mengetahui setiap perilaku dan perbuatan dari karyawannya, dengan menggunakan kompetensi memotivasi karyawannya. Jika seseorang yang termotivasi akan membentuk suatu sikap atau perilaku mendorong orang tersebut untuk melaksanakan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Susanto, 2019:1). Karyawan yang mempunyai dorongan yang tinggi dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja dari karyawan bersifat individual dikarenakan setiap karyawan saat mengerjakan tugas pekerjaannya memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Dalam pencapaian suatu tujuan, kinerja menjadi sangat penting dan kinerja ini bisa mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik. Untuk mengukur kinerja dari seorang karyawan bisa melalui pengamatan yang dilaksanakan dari masing-masing atasan unit kerja. Informasi yang didapatkan dari penilaian kinerja bisa mengetahui apa penyebab keberhasilan dan kelemahan dari kinerja seorang karyawan sehingga bisa menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan target ataupun langkah perbaikan selanjutnya saat mencapai tujuan dari suatu organisasi (Ruhayu et al., 2020:34). Dengan kinerja karyawan yang tinggi, karyawan akan mendapatkan apa yang diperolehnya, sehingga perusahaan mampu memperoleh keuntungan yang diinginkan.

## **KAJIAN TEORI**

### **2.1 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja memperlihatkan perilaku seseorang pada tugasnya. Dari

hal itu di perhatikan pada perilaku positif karyawannya pada tugasnya dan apa pun yang dihadapi pada keadaan lingkungan tempat kerjanya. Kepuasan kerja termasuk suatu reaksi positif atau senang yang muncul dari pengalaman bekerja atau penilaian pada kerja seseorang (Fadhil & Mayowan, 2019:42). Kepuasan bekerja memiliki sifat yang individual, oleh sebab itu mempunyai kepuasan yang berbeda tergantung dari nilai pada dalam dirinya. Tugas yang banyak berdasarkan keinginan individu, oleh sebab itu kepuasan bekerja yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi, dan sebaliknya juga begitu (Purnamasari & Alimuddin, 2019:203).

Terdapat beberapa faktor yang mampu memberikan kepuasan pada bekerja, yaitu (Rosmaini & Tanjung, 2019:6):

1. Faktor utama dalam pekerjaan
2. Faktor sosial
3. Faktor individu

Kepuasan kerja memiliki tiga jenis arah, antara lain (Purnamasari & Alimuddin, 2019:203):

1. Dalam rangka usaha supaya mengetahui sumber yang menjadi faktor dari kepuasan kerja dan keadaan yang dipengaruhinya
2. Dalam rangka memperhatikan bagaimana akibat dari kepuasan kerja terhadap tingkah laku dan sikap yang ada pada karyawan tersebut
3. Dalam rangka usaha untuk memperoleh lebih cepat rumusan yang bersifat komprehensif tentang kepuasan kerja yang ada pada karyawan tersebut

Kepuasan kerja memiliki beberapa indikator-indikator, diantara lainnya (Harahap & Tirtayasa, 2020:125):

1. Gaji
2. Kerjaan pada diri sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. *Promotion*
6. Lingkungan kerja

### **2.2 Motivasi Kerja**

Motivasi termasuk bekal atau pendorong yang menumbuhkan semangat bekerja pada seseorang, oleh sebab itu mendorong seseorang untuk

bekerja dengan semangat dan keras untuk guna memperoleh hasil yang optimal (Saputra & Parwoto, 2020:214). Motivasi termasuk suatu faktor yang menggerakkan seseorang dalam beraktivitas atau berperilaku sesuai dari keinginannya (Andayani, 2020:799).

Terdapat beberapa tujuan dari motivasi kerja, antara lain (Munawirsyah, 2018:35):

1. Sebagai pendorong semangat dan gairah bekerja karyawan.
2. Sebagai peningkatan produktivitas bekerja pada karyawan.
3. Sebagai peningkatan kepuasan bekerja dan moral pada karyawan.
4. Sebagai suatu alat untuk mempertahankan kestabilan dan loyalitas karyawan.
5. Sebagai penurunan tingkat ketidakhadiran dan kedisiplinan pada karyawan.
6. Menciptakan hubungan dan suasana tempat bekerja yang baik.
7. Sebagai peningkatan partisipasi serta kreativitas pada karyawannya.
8. Sebagai suatu sarana untuk meningkatkan kesejahteraan pada karyawannya.
9. Menciptakan rasa tanggung jawab yang tinggi pada karyawan terhadap tugasnya.

Berikut ini beberapa faktor yang bisa berpengaruh pada motivasi kerja ialah (Harahap & Tirtayasa, 2020:124):

1. Faktor intern, faktor ini berpengaruh pada pemberian motivasi kepada karyawan seperti keinginan untuk hidup, keinginan untuk mendapatkan pengakuan, keinginan untuk memiliki.
2. Faktor ekstern, faktor ini mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang seperti keadaan lingkungan tempat bekerja, atasan yang baik, kompensasi yang baik, terdapat tanggung jawab, jaminan pekerjaan dan aturan yang ketat.

Berikut ini beberapa indikator pada motivasi bekerja, antara lain (Munawirsyah, 2018:12):

1. *Promotion*
2. Prestasi bekerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. *Rewards*
5. Pengakuan

6. Keberhasilan saat melakukan pekerjaannya

### 2.3 Kinerja Karyawan

Pada dunia bekerja, manusia mempunyai banyak kemampuan dalam bertindak pada bermacam jenis kegiatan. Kemampuan yang sesuai dari pelaksanaan disebut sebagai potensi, sedangkan kemampuan yang bisa berdampak pada ekspresi dikatakan sebagai kinerja (Carvalho et al., 2020:14). Kinerja termasuk suatu proses yang membagikan hasil berdasarkan masa waktu tertentu, dengan mengutamakan kesepakatan dan ketentuan yang telah ditetapkan bersama (Saputra & Parwoto, 2020:214).

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti (Munawirsyah, 2018:36):

1. *Ability*
2. Kemauan
3. *Energy*
4. *Technology*
5. *Compensation*
6. Kejelasan tujuan
7. *Security*

Dalam penilaian kinerja mampu diukur dengan beberapa hal, antara lain (Lusri & Siagian, 2017:2):

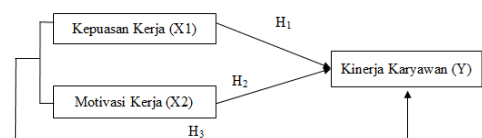
1. Tepat dalam menyelesaikan pekerjaannya
2. Sikap inisiatif saat melakukan pekerjaannya
3. Keahlian mental
4. Kedisiplinan waktu

Beberapa indikator dari kinerja karyawan, yakni (Harahap & Tirtayasa, 2020:123):

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Efektifitas
4. Komitmen organisasi
5. KuantitasTepat waktu

### 2.4 Kerangka Pemikiran

Berikut gambar dari kerangka pikiran:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran

(Sumber: Peneliti, 2021)

Sesuai dari gambar 1 kerangka pemikiran, maka peneliti merumuskan hipotesis antara lain:

- H1: Diduga ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.
- H2: Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.
- H3: Diduga ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.

### METODE PENELITIAN

Jenis studi yang dipakai pada riset ini ialah pendekatan kuantitatif, dimana suatu prosedur yang menganalisis dan menghasilkan data deskriptif yang dapat berupa tulisan ataupun dengan lisan yang mempunyai tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan dan mengambil kesimpulannya (Haidir, 2019:27). Dalam riset ini mempunyai sifat penelitian pengembangan, yang mana riset ini dikembangkan dan ditambahkan beberapa variabel ataupun indikator yang baru atau yang sebelumnya telah ada (Saputro, 2021:2).

Pada riset ini yang menjadi populasi ialah semua pegawai yang terdapat di PT Global Welindo Batam yaitu 110 orang. Total sampel pada studi yaitu 110 orang karyawan pada PT Global Welindo Batam. Teknik penentuan sample menggunakan *sampling* jenuh, yang seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Timotius, 2017:147).

Data primer dari riset ini yaitu kuesioner yang dibagikan ke seluruh karyawan PT Global Welindo Batam. Kemudian data sekunder dari riset ini yaitu data-data seperti absensi karyawan dan data permintaan dan pengiriman produk pada PT Global Welindo Batam. Dan teknik mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *google form* serta teknik *interview*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Uji Kualitas Data

##### 4.1.1 Uji Validitas

Pada uji ini kriteria utama pada hasil penelitian ialah kevalidan. Pengujian ini dibuktikan dengan melihat SPSS dua sisi atau two tailed dengan nilai taraf signifikansi 0,05.

##### 4.1.1.1 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X1)

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Terhadap 30 Responden

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,733		
X1.2	0,753		
X1.3	0,772		
X1.4	0,694	0,1874	Valid
X1.5	0,740		
X1.6	0,539		

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

#### 4.1.1.2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Terhadap 30 Responden

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,783		
X2.2	0,812		
X2.3	0,710		
X2.4	0,750	0,1874	Valid
X2.5	0,732		
X2.6	0,763		

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

#### 4.1.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan Terhadap 30 Responden

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,740		
Y.2	0,808		
Y.3	0,791	0,1874	Valid
Y.4	0,774		
Y.5	0,857		

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Sesuai dari tabel diatas, maka dengan beitu data itu dapat dikatakan diperhatikan bahwa r tabel < r hitung, valid.

#### 4.2 Uji Reabilitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Reabilitas

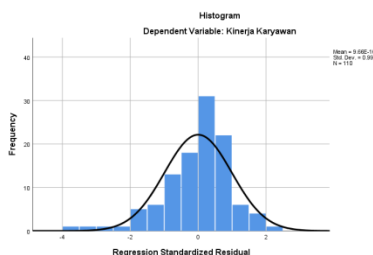
Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N-Of Items	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,785	6	Realibel
Motivasi Kerja	0,838	6	Realibel
Kinerja Karyawan	0,837	5	Realibel

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Sesuai pada tabel 4, bisa motivasi kerja dan kinerja karyawan lebih diperhatikan bahawa nilai Cronbach tinggi daripada 0,60, dengan begitu Alpha untuk variabel kepuasan kerja, pengujian ini mampu dikatakan reliabel.

#### 4.3 Uji Asumsi Klasik

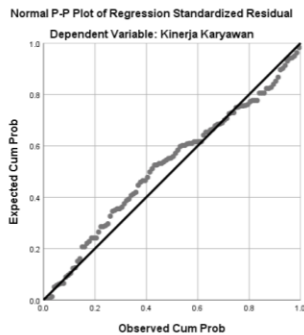
##### 4.3.1 Hasil Uji Normalitas



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas

(Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2021)

Dari gambar 2 bisa dikatakan model berdistribusi normal, karena berbentuk histogram yang menyerupai lonceng. Untuk melihat normal atau tidaknya suatu penelitian dapat diperhatikan melalui diagram Normal P-P Plot. Hasil pengujiannya yaitu:



**Gambar 3.** Hasil Uji P-P Plot  
(Sumber: Data Penelitian, 2021)

Sesuai dari gambar 4.4 dapat diperhatikan titik-titik pada diagram *P-P Plot Regression* tidak jauh dan mendekati dari garis diagonal. Dalam hal ini artinya model dapat memenuhi persyaratan normalitas. Selain itu terdapat cara lain untuk lebih meyakinkan apakah data sudah benar berdistribusi secara normal atau tidak, yaitu dengan dilakukan pengujian Kolmogorov-Smirnov. Dibawah ini hasil pengujiannya

**Tabel 5.** Hasil Uji Kolmogorov-smimov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		<i>Unstandardized Residual</i>
N		110
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.98799492
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.098
	<i>Positive</i>	.061
	<i>Negative</i>	-.098
<i>Test Statistic</i>		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011 <sup>c</sup>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Sesuai dalam tabel 5 bisa diperhatikan hasil Kolmogorov-Smirnov mempunyai nilai signifikansi melebihi dari 0,05 yakni 0,011.

#### 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinieritas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>		<i>Collinearity Statistics</i>	
Model		<i>Tolerance</i>	VIF
1	Kepuasan Kerja	.721	1.387
	Motivasi Kerja	.721	1.387

*a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Sesuai dari tabel 6, bisa diperhatikan nilai VIF semua variabel yaitu dibawah angka 10, kemudian nilai *tolerance* semua variabel juga diatas 0,1. Oleh sebab itu dikatakan tidak terjadi permasalahan multikolinieritas antar variabel.

#### 4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Heterokedastisitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.112	.976		3.187	.002
	Kepuasan Kerja	.008	.043	.021	.192	.848
	Motivasi Kerja	-.076	.038	-.221	-1.984	.050

a. *Dependent Variable:* ABS\_RES

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Pada tabel 6, bisa diperhatikan bahwa semua variabel nilai signifikannya melebihi dari 0,05, yang berarti studi ini tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

#### 4.4 Hasil Uji Pengaruh

##### 4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.430	1.508		.949	.345
	Kepuasan Kerja	.200	.067	.208	2.995	.003
	Motivasi Kerja	.568	.059	.663	9.564	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Sesuai tabel 7 mampu diketahui persamaan regresi linear berganda, antara lain:

$$Y = 1.430 + 0,200X_1 + 0,568X_2$$

Yang mana persamaan itu berarti:

1. Nilai konstanta sebesar 1.430 yang berarti jika variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 1.430
2. Nilai koefisien regresi untuk kepuasan kerja (X1) yaitu 0,200 yang berarti jika kepuasan kerja terjadi kenaikan sebanyak 1%, dengan begitu kinerja karyawan juga akan terjadi kenaikan
3. Nilai koefisien untuk motivasi kerja (X2) yaitu 0,568 yang berarti jika motivasi kerja terjadi kenaikan sebesar 1%, dengan begitu kinerja karyawan juga akan terjadi kenaikan sebanyak 0,568. Dan koefisien yang memiliki nilai positif berarti bila mana motivasi kerja memiliki kenaikan, maka kinerja karyawan juga akan terjadi peningkatan.

##### 4.4.2 Hasil Uji Determinasi

**Tabel 8.** Hasil Uji R Square

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.629	.622	2.006

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja  
b. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Dari tabel 8, bisa diperhatikan hasil uji determinasi sebesar 0,629. Dimana korelasi antara kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) pada kinerja

karyawan (Y) sebanyak 62,9%. Dan sisa 37,1% dipengaruhi oleh variabel lain

yang tidak terdapat pada studi ini.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Hasil Uji T

**Tabel 9.** Hasil Uji T

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.430	1.508		.949	.345
	Kepuasan Kerja	.200	.067	.208	2.995	.003
	Motivasi Kerja	.568	.059	.663	9.564	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Bisa diperhatikan tabel 9, dengan begitu mampu disimpulkan:

1. Nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja (X1) yaitu 2.995 > t tabel yakni 1.98177 dengan nilai sig 0,003 < 0,05, yang mana variabel kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

2. Nilai thitung pada variabel motivasi kerja (X2) yaitu 9.564 > dari nilai ttabel yaitu 1.98177 dengan nilai sig 0,000 < 0,05, yang mana artinya variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y).

##### 4.5.2 Hasil Uji F

**Tabel 9.** Hasil Uji F

		<b>ANOVA<sup>a</sup></b>				
		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	729.991	2	364.996	90.660	.000 <sup>b</sup>
	Residual	430.781	107	4.026		
	Total	1160.773	109			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

(Sumber: Hasil pengelolaan SPSS 25, 2021)

Sesuai tabel 9, bisa diperhatikan nilai Fhitung yaitu 90.660 > Ftabel yaitu 3.08 dan nilai sig 0,000 < 0,005, yang memiliki arti:

variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 4.6 Pembahasan

##### a. Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan

Sesuai pada hasil uji hipotesis, maka didapatkan nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) yaitu 2.995 > t tabel yakni 1.98177 dan nilai sig 0,003 < 0,05, yang mana variabel kepuasan kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y). Jadi, bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja pada karyawan akan tinggi dengan begitu hasil dari pekerjaannya juga akan tinggi juga, begitu pula sebaliknya. Supaya kepuasan kerja pada karyawan dapat

meningkat, maka pimpinan harus lebih memperhatikan apa yang dibutuhkan dari karyawan tersebut, dan memenuhi apa yang karyawan tersebut inginkan

##### b. Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

Sesuai pada hasil uji hipotesis, maka didapatkan nilai t hitung pada variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) yaitu 9.564 > t tabel yaitu 1.98177 dengan nilai sig 0,000 < 0,05, yang mana artinya variabel motivasi kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y). Jadi karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi, maka hasil



kinerjanya juga akan tinggi juga, begitu juga sebaliknya. Supaya motivasi kerja dapat meningkat, dengan begitu pimpinan harus lebih memberikan dorongan atau dengan memberikan sedikit penghargaan kepada karyawannya, hal tersebut dapat membuat karyawan tersebut akan merasakan lebih dihargai dan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaannya.

### c. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

Sesuai uji hipotesis, didapatkan nilai  $F_{hitung}$  yaitu  $90.660 > F_{tabel}$  yaitu  $3.08$  dan  $sig$   $0,000 < 0,005$ , yang artinya variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan ( $Y$ ). Jadi bisa dikatakan bahwa karyawan yang mempunyai kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi, kinerja yang dihasilkan juga meningkat. Supaya kinerja karyawan dapat meningkat, maka pimpinan perlu memperhatikan kepuasan bekerja dari karyawan tersebut dan juga perlu memberikan dorongan atau penghargaan sebagai bentuk apresiasi

karena karyawan tersebut sudah melakukan tugas atau pekerjaannya dengan baik.

### 4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Pelaksanaan dari penelitian ini untuk menghasilkan eksperimen yang bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan ataupun pengambilan keputusan, yang mana kepuasan kerja dan motivasi kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu dari hal itu mempunyai manfaat yang begitu penting guna pencapaian tujuan dari perusahaan. Dan dari hasil penelitian ini memiliki implikasi positif untuk berbagai pihak yang berhubungan pada studi ini.

Pimpinan dalam perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya misalnya dengan memberikan kenaikan gaji, kenaikan jabatan, pemberian dorongan atau penghargaan kepada karyawan karena telah melakukan pencapaian terbaiknya. Dan dari hal tersebut termasuk hal yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu seorang pimpinan harus lebih memperhatikan hal itu dalam perusahaan.

## SIMPULAN

Sesuai dari data yang sudah diuji sebelumnya, dengan begitu bisa ditarik kesimpulan menjadi:

1. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Global Welindo Batam. Hal ini dibuktikan melalui hasil  $t_{hitung}$  pada variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) yaitu  $2.995 >$  dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $1.98177$  dan signifikansi  $0,003 < 0,05$ .
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan

pada kinerja karyawan PT Global Welindo Batam. Hal ini dibuktikan melalui hasil  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) yaitu  $9.564 >$  dari nilai  $t_{tabel}$  yaitu  $1.98177$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

3. Kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Global Welindo Batam. Hal ini dibuktikan melalui hasil  $F_{hitung}$  yaitu  $90.660 > F_{tabel}$  yaitu  $3.08$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Carvalho, A. da C., Riana, I. G., & Soares, A. de. (2020). Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance on NT Factory. *Business and Entrepreneurial Review*, 20(2), 153. <https://doi.org/10.25105/ber.v20i2.8006>
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *JAMIN*:

- Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i1.38>
- Haidir, S. (2019). *Penelitian Pendidikan (Metode, Pendekatan dan Jenis)*. Kencana.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pada Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA), Faculty of Economic Departmen of Management Institute of Muhammadiyah*.
- Purnamasari, D., & Alimuddin, M. I. (2019). Pengaruh Kepuasan kerja pada Kinerja Karyawan PDAM Tirta Jeneberang Kabupaten Gowa. *Movere Journal*, 1(2), 201–210.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh *Work-Life Balance* Pada Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v16i1.6247>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Ruhayu, Y., Hamzah, N., & Hamid, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 4(2), 268–276. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5>
- Saputra, A. R., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karangmas Unggul Bekasi. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 211–226. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.617>
- Saputro, B. (2021). *Penelitian Pengembangan (Research & Development)*. Academia Publication.
- Supriandi, & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Homasindo Sukses Abadi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(3), 154–163. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i3.29658>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Timotius, K. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan*. CV Andi Offset.