

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT CASCO SEA
DI KOTA BATAM**

Janima Simanjuntak¹, Hendri Herman²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

email: pb150910314@upbatam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to know how the influence of motivation and job satisfaction to employee performance to employee of PT Casco Batam. The sample in this research is employees of by 151 people by using saturated sampling method. The analysis method used is multiple linear regression analysis, t test to determine the effect of the F test in order to determine the effect simultaneously and test the coefficient of determination (R²) to determine how strong the influence of dependent variables on the dependent variabel using data collection techniques that are saturated samples. F Hitung is 173,732 > F Table is 3,06. T test result show work motivation value is 0,760 or 76,0% and job satisfaction values is 0,100 or 10,0. Partial take effect significant to employee performance. Result of determination analysis show the effect of work motivation (X1) and job satisfaction (X2) to employees performance (Y) donation is 70,1% and 29,9% is the other variable do not discussed and this study.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Globalisasi membangkitkan persaingan akibat ketatnya kompetisi untuk memperoleh pangsa pasar diantara perusahaan-perusahaan yang diamati, sehingga dunia usaha pun harus dianjurkan selama menjangkau suatu badan perusahaan yang praktis dan berdaya guna. Perusahaan sangat memerlukan kepraktisan dan keberdayagunaan agar perusahaan dapat mengantongi lebih dari para pesaing yang berisi keunggulan maupun daya pesaing, sebatas perusahaan dapat memperkuat dalam bidang persaingan yang selektif.

Aspek dalam suatu perusahaan yang sangat berguna adalah sumber daya manusia. Dalam menproses perlengkapan ataupun perangkat di dalam perusahaan diperlukan tenaga kerja manusia, tanpa adanya tenaga kerja manusia tersebut tentunya perangkat dan perlengkapan tersebut tidak akan dapat berproses selayakna.

Sumber daya manusia di percaya memiliki peran yang menentukan tercapainya sasaran atau target dari suatu perusahaan. Perusahaan dibentuk dan berpegang pada maksud untuk mencari profit yang maksimal, profit yang maksimal dari sebuah perusahaan dicapai dari menghasilkan atau menjual produk atau layanan serta bekerja secara efektif dan efisien atau menekankan biaya operasional. Setiap pribadi yang memiliki partisipasi alhasil diberi peluang dapat menyokong hasil yang unggul mengenai kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja adalah suatu perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas kerja ketimbang hasilnya dalam

pembentukan konsep kinerja (Amir, 2015:83). Kinerja karyawan sebagai penentu kelangsungan hidup serta keberhasilan organisasi. Perusahaan memiliki pilihan maksud untuk menggiatkan semangat bekerja para karyawan yaitu dengan alternative memotifasi para pekerjanya dengan baik dan benar, karena ketika perusahaan menyajikan perhatiannya terhadap pekerja, akan membuat mereka menikmati tahap bagaimana yang terutama di dalam sebuah organisasi atau industri. Motivasi adalah kegiatan sikap atau tindakan yang bertugas dalam melaksanakan upaya terpenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dikehendaki dan direncanakan (Fahmi, 2016:87). Kebutuhan menggambarkan unsur yang bagian bermakna hendak menyemangati karyawan berhubung jadi pribadi jelas mempunyai bermacam-macam kebutuhan yang pokok mendasar. Selain dari motivasi, terdapat elemen lain yang dapat memiliki efek pada kinerja para karyawan yaitu kepuasan kerja, dengan adanya kesenangan terhadap pekerjaan akan memiliki peran dalam menjayakan perusahaan berhubung mampu berakibat berbagai tindakan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah pandangan diri tentang kewajiban yang didapatkan oleh upayanya seorang diri disokong pada urusan-urusan yang dari luar dirinya, berlandaskan kerja itu sendiri, perolehan kerja, dan kadaan kerja (Sinambela, 2017:303). Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dapat dinikmati berbagai pekerjaan untuk memperoleh penempatan, hasil kerja, dan dengan didukung dengan peralatan kerja dan juga situasi lingkungan di sekitar tempat kerja yang baik. Kepuasan diluar pekerjaan merupakan kepuasan kerja karyawan sanggup disenangi diluar pekerjaan amat banyaknya balas jasa diperoleh kerjanya, untuk memenuhi keperluan-keperluannya. Untuk itu perusahaan boleh mampu menggerakkan karyawan agar tetap bernilai sambil mengaplikasikan tugas-tugas serta menanggung jawab, dengan memdistribusikan penghargaan yang diperlihatkan pada bagian kepuasan yang didapatkan di diri karyawan, sehingga perusahaan dapat bersikukuh memiliki karyawan yang pengabdiannya besar dalam bekerja.

PT Casco Sea yakni satu perusahaan manufaktur yang ada di Kota Batam yang beroperasi pada alat-alat produksi sensor dan konektivitas serta menjadi pemasok utama produk komponen otomotif. Di dirikan pada 3 Januari 2013, yang terletak di Kawasan Industri Cammo, Batam Center. Merosotnya kinerja karyawan diakibatkan oleh menurunnya motivasi dan menyebabkan kepuasan kerja berkurang, persoalan ini dirasakan bagi karyawan pada PT Casco Sea di Kota Batam adalah Tingkat motivasi yang rendah dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir (absen) dengan alasan yang tidak jelas, Adanya keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya karena adanya saling melempar tanggung jawab pekerjaan yang ada, Tiada terjangkaunya tuntutan perakitan para karyawan yang dipakai oleh perusahaan.

Merosotnya motivasi dari rekan sekerja dalam membantu menyelesaikan tugas yang diberikan agar dapat mencapai tujuan organisasi, merosotnyanya motivasi yang dikonstruisikan serta didukung oleh perusahaan seperti diberikannya penghargaan maupun pengukuhan terhadap karyawan yang berprestasi, Merosotnya hubungan antara atasan dan bawahan sehingga atasan tidak paham keterampilan dan kemahiran bawahannya. Merosotnya motivasi dan kepuasan kerja memperhatikan efek indikasi pada kinerja pekerja, hal ini selaku bahwa kinerja pegawai sudah menemui adanya kemerosotan.

Penurunan kinerja dimulakan karena merosotnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti menghendaki keistimewaan dan pengakuan terhadap karyawan yang memiliki prestasi saat mengerjakan kewajiban dan instruksi yang diberikan secara teliti dan cermat. Merosotnya motivasi dari teman sekerja saat melaksanakan tugas yang sudah diberikan, serta kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga atasan kurang mengetahui kemampuan bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Kinerja yang besar dapat diwujudkan bilamana karyawan sadar akan tanggung jawab dan menyamakan dalam bekerja. Dengan begitu karyawan menemukan apa yang didapatkannya dan buat kinerjanya yang besar tersebut perusahaan dapat memperoleh manfaat/ profit yang dikehendaki.

Manajer selaku pemegang pertimbangan sementara perusahaan dan terkadang bisa dideskripsikan selaku pribadi yang berkedudukan dalam menuntun sasaran perusahaan diwajibkan sanggup membangkitkan pribadi-pribadi yang ada di dasar pengaturannya agar bisa bekerja secara praktis dan cermat. Keadaan tersebut bisa didukung jika manajer mengerti gunanya kepuasan kerja karyawan dan motivasi kepada karyawan menjelang pengisian tahapan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Seorang karyawan yang bekerja umumnya memiliki motivasi yang beragam. Sebagai seorang pimpinan pada perusahaan selayaknya harus mampu memahami dalam memberikan motivasi kepada para bawahannya. Tujuannya tidak lain agar karyawan bekerja dengan motivasi yang baik. Sehingga apapun tugas dan posisi jabatan yang akan diterimanya maka karyawan tersebut dapat menyelesaikannya dengan baik (Nasib, 2020). Motivasi merupakan dapat menjadi bagian berdasarkan faktornya (Juniantara, 2016:615) bahwa motivasi dapat dirincikan selaku motivator dan *hygiene factor*. Motivasi sebagai satu pemrosesan yang menunjukkan, dan menaungi atau mengayomi serta menggerakkan kepribadian manusia agar tertuju pada apa yang menjadi harapan.

Kepuasan Kerja

Masalah kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan memanglah sangat sulit untuk dipastikan. Karena rasa puas cenderung berubah dari waktu ke waktu. Selain karyawan sulit untuk menerima rasa puas yang sebenarnya. Bagi karyawan yang bekerja mencari pendapatan, maka sering kali karyawan berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya (Nasib, 2020). Menurut (Mangkunegara, 2014:22): kepuasan kerja adalah satu pemrosesan yang disokong atau tidak disokong diri tenaga kerja yang terkait akan kegiatannya maupun dengan keadaan dirinya. Pemrosesan yang terkait dengan kegiatan yang terlibat arah misi seperti ukomisi atau pemberian imbalan yang didapat, kemungkinan peningkatan karir, kaitan dengan pegawai lainnya, peletakan kerja, macam pekerjaan, gambar/ bagian organisasi perusahaan, tingkat pengamatan keunggulan.

Kinerja

Berdasar (Rivai, 2013:549) kinerja yakni menggambarkan sikap terlihat yang ditetapkan setiap pribadi sebagai performa kerja yang didapat oleh karyawan dalam perusahaan sesuai akan perannya. Kinerja pribadi mengilustrasikan

perpaduan dari keterampilan, upaya dan kemungkinan yang dapat dilihat dari perolehan kerjanya.

METODE PENELITIAN

Penganalisis ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif. Adapun alamat PT Casco Sea di Kota Batam sebagai tempat penelitian yaitu Cammo Industrial Park Blok B2 No 3A, Baloi Permai, Batam Kota, Batam City, Riau Islands 29444. Telepon: (0778) 464254. Provinsi: Kepulauan Riau. Teknik pengumpulan data atau pemilihan sampel dari penelitian ini memakai sampel jenuh sehingga banyak sampel dalam penelitian ini sebanyak 151 orang. Teknik analisis data yang dipakai yaitu analisis regresi berganda dan nantinya akan di uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji parsial, simultan dan determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dipakai sebagai penentuan bilamana persoalan yang disediakan dalam kuesioner valid atau tidak. Nilai table r dengan derajat bebas 151 (n-2) dan tingkat signifikansi 0,05 (uji dua sisi) adalah 0,1598. Hasil uji validitas kuesioner yang dibagikan terhadap peserta dapat ditemukan pada variable X1 atau Motivasi dapat diperhatikan dari tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1_1	0,898	0,1598	Valid
2	X1_2	0,812	0,1598	Valid
3	X1_3	0,826	0,1598	Valid
4	X1_4	0,753	0,1598	Valid
5	X1_5	0,762	0,1598	Valid

(Sumber: Peneliti, 2019)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2_1	0,830	0,1598	Valid
2	X2_2	0,851	0,1598	Valid
3	X2_3	0,824	0,1598	Valid
4	X2_4	0,762	0,1598	Valid
5	X2_5	0,725	0,1598	Valid

(Sumber: Peneliti, 2019)

Uji validitas dipakai hendak menentukan apakah item yang disediakan dalam kuesioner valid atau tidak. Nilai table r dengan derajat bebas 151 (n-2) dan tingkat signifikansi 0,05 (uji dua sisi) adalah 0,1598. Hasil uji validitas kuesioner yang dibagikan pada para peserta dapat ditemukan pada variable X2 atau kepuasan kerja dapat diperhatikan dari tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y_1	0,835	0,1598	Valid
2	Y_2	0,842	0,1598	Valid
3	Y_3	0,784	0,1598	Valid
4	Y_4	0,825	0,1598	Valid
5	Y_5	0,801	0,1598	Valid

(Sumber: Peneliti, 2019)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa Pearson Product Moment atau $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa semua elemen pernyataan dalam kinerja karyawan (Y) adalah valid karena nilai angka r lebih besar dari nilai table r. Semua item pernyataan dalam kinerja karyawan (Y) valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang digunakan untuk menunjukkan konsistensi hasil pengukuran jika pengukuran diulang dua kali atau lebih sesuai (Wibowo, 2012: 52). Alat yang andal dan menghasilkan data yang andal juga. Dalam penelitian ini untuk menemukan keandalan alat menggunakan teknik dari Alpha Cronbach. Kriteria diterima apakah itu data yang dapat dipercaya atau momen atau tidak, atau nilai r_{tabel} . Itu dapat dilihat menggunakan nilai batasan yang ditentukan, misalnya 0,6. Nilai kurang dari 0,6 kurang dapat diandalkan, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai di atas 0,8 dianggap baik dalam (Wibowo, 2012: 53), yakni sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Kriteria
Motivasi (X_1)	0,870	Reliabilitas	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (X_2)	0,857	Reliabilitas	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,875	Reliabilitas	Sangat Tinggi

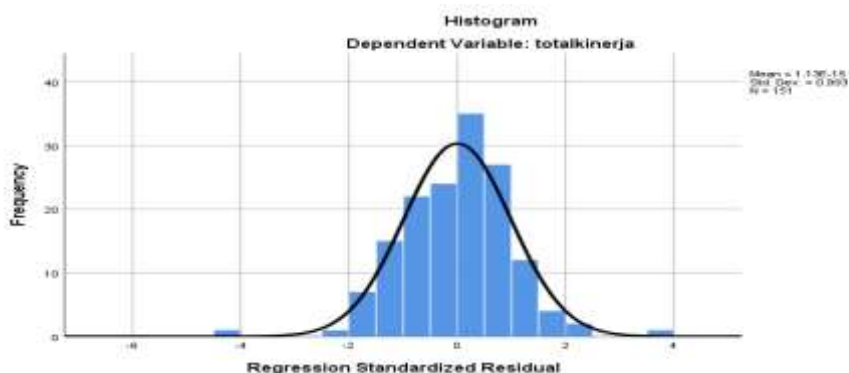
(Sumber: Peneliti, 2019)

Berdasarkan dari hasil pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa (X_1) 0,870 > 0,6 reliabilitas, (X_2) 0,857 > 0,6 reliabilitas, (Y) 0,875 > 0,6 reliabilitas. Dengan demikian maka dapat disimpulkan data reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

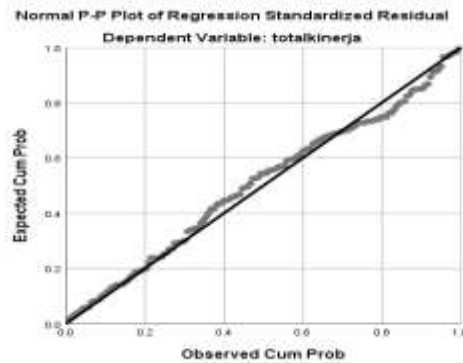
Nilai yang tersisa biasanya didistribusikan akan membentuk kurva, jika dijelaskan, itu akan berbentuk lonceng (*bell shape curve*). Dua cara uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan analisis grafik dan uji Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas dapat dilihat menggunakan grafik pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas
(Sumber: Peneliti, 2019)

Pada prinsipnya, normalitas dapat ditemukan dengan melihat diagram residual. Nilai yang tersisa biasanya didistribusikan akan membentuk kurva, jika

dijelaskan, itu akan berbentuk lonceng. Kemudian kita dapat menyimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Cara normal untuk menguji adalah dengan melihat 283able283le regresi P-P normal. Hasil menggunakan plot regresi P-P normal yakni sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
(Sumber: Peneliti, 2019)

Apabila data yang disebarkan sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa semua titik tersebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian dapat menyimpulkan data terdistribusi secara normal. Hasil menggunakan 283able Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil asymp. Sig. (2-tailed) yakni sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal karena asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,805	1,243
Kepuasan Kerja	0,805	1,243

(Sumber: Peneliti, 2019)

Berdasarkan 283 table di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF dari 283able283le motivasi (X1) adalah 1,243 dan kepuasan kerja (X2) adalah 1,243. Akibatnya, disimpulkan yakni dalam model regresi tidak ada gejala multikolinearitas antara 283able283le independen karena nilai VIF kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Sebuah model dapat dikatakan mempunyai masalah heteroskedastisitas atau terdapat varian 283able283le pada model yang tidak ada kesamaan. Dalam melaksanakan uji heteroskedastisitas 283abl menggunakan uji *park glyser* dengan cara menghubungkan nilai absolut residualnya bersama masing-masing independen. Bila hasil nilai probabilitas mempunyai nilai signifikan > dari nilai α 0,05 dan akhirnya model

tidak terindikasi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,184	0,572		3,818	,000
Motivasi	-,029	0,031	-,085	-,931	,354
Kepuasan kerja	-,001	0,030	-,002	-,017	,987

(Sumber : Peneliti, 2019)

Berdasarkan tabel di atas probabilitas atau taraf signifikansi masing-masing variabel bernilai 0,354 dan 0,987 sehingga dipastikan bahwa model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain korelasi nilai residunya menghasilkan nilai yang lebih besar dari α .

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dependen jika nilai variabel bebas telah meningkat atau menurun, dan untuk menentukan arah hubungan. Rumus regresi linier berganda adalah (misalnya, dengan tiga bebas).

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)		.891		4.159	.000
Motivasi	3.705				
	.760	.048	.785	15.674	.000
Kepuasan kerja	.100	.047	.106	2.119	.036

(Sumber: Peneliti, 2019)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dirangkai persamaan regresi untuk penelitian ini yakni sebagai berikut:

$$Y = 3,705 + 0,760 X_1 + 0,100 X_2 + e$$

1. Nilai konstan 3,705 berarti bahwa jika variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan memiliki nilai 3,705..
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) bernilai positif pada 0,760, dan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel motivasi (X_1), semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan. Jika variabel motivasi (X_1) meningkat sebesar 1% atau satu angka, variabel motivasi akan meningkat sebesar 0,760.
3. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) adalah positif pada 0,100, dan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja (X_2), semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja (X_2) meningkat sebesar 1% atau satu angka, kinerja karyawan akan naik sebesar 0,100.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien bilangan menggambarkan sejauh mana model yang dibentuk dapat menjelaskan kondisi aktual dalam arti koefisien untuk mengukur kontribusi variabel X (bebas) ke variabel Y (terikat). Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ini dapat dilihat pada tabel hasil dari faktor determinasi berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,837 ^a	0,701	0,697	2,219

(Sumber: Peneliti, 2019)

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) adalah 0,701 atau 70,1%. Ini berarti bahwa table kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tabel motivasi dan kepuasan kerja sebesar 70,1%, sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh tabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji t (uji parsial)

Uji T digunakan untuk menentukan apakah tabel parsial sangat mempengaruhi tabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2-sisi. Nilai table t dalam penelitian ini adalah 1,65978 (dengan melihat tabel t pada tingkat signifikansi 0,05). Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ditetapkan dan nilai significant $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa tabel independen memiliki dampak besar pada table dependen. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan nilai besar $> 0,05$, H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak berpengaruh. Hasil T-test untuk penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.705	.891		4.159	.000
Motivasi	.760	.048	.785	15.674	.000
Kepuasan Kerja	.100	.047	.106	2.119	.036

(Sumber: Peneliti, 2019)

Berdasarkan hasil uji-t dengan SPSS 25, nilai variabel motivasi $t\text{-hitung}$ 15,674 $>$ 1,97601 (Tabel t) dapat diketahui dan nilai besar 0,000 $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini membuktikan bahwa (H_1) dapat diterima bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Casco Sea Batam. Berdasarkan hasil uji-t menggunakan SPSS 25, nilai $t\text{-hitung}$ kepuasan kerja dapat ditentukan 2,119 $>$ 1,97601. (Tabel t) dan nilai significant 0,036 $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (x_2).

Memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Ini membuktikan bahwa (H_2) diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Casco Sea Batam.

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan efek bersama-sama antara variabel independen pada variabel dependen. Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis adalah jika $f\text{-hitung} > (3,06) f\text{-tabel}$ dan nilai $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Tabel 11. Hasil Uji F

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
Regression	1710.554	2	855.277	173.732	0,000 ^b
Residual	728.598	148	4.923		
Total	2439.152	150			

(Sumber: Peneliti, 2019)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai f hitung $173,732 > 3,06$ (Tabel f), diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja bersama-sama memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa (H_3) dapat diterima bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja pekerja di PT Casco Sea Batam.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t yang diperoleh dengan nilai uji-t $15,674 >$ tabel t $1,97601$ dan nilai significant $0,000 < \alpha$ $0,05$ menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 . Hasil pengujian pada variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai koefisien sebesar $4,159$. Hasil tes ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suleiman, 2018), (Amalia dan Fakhry, 2016), (Nurkanyani dan Adnany, 2016), (Juniantara, 2015) (Nasib, 2019) dengan kesimpulan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan untuk menggapai target perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan adanya motivasi yang tinggi akan membuat seseorang memiliki alasan untuk mencapai apa yang diinginkannya dan akan berusaha untuk menyelesaikan serta bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t, nilai uji-t adalah $2,119 >$ tabel t $1,97601$ dan nilai significant $0,036 < \alpha$ $0,05$ menunjukkan bahwa kepuasan kerja telah mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa hipotesis dalam hal ini studi menerima H_1 dan menolak H_0 . Hasil pengujian pada variabel kepuasan kerja (X_2) diperoleh faktor sebesar $4,159$. Hasil tes ini secara statistik menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kesimpulan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pekerja dalam penelitian ini selaras dengan penelitiannya (Mahardhika and Supriyono, 2016), (Fadli & Ella, 2017), (Nurhaedah, dkk., 2016) (Ballian, 2020)

(Pebri, 2020). Hasil ini dikarenakan bahwa dengan adanya pemberian reward yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan maupun pengakuan terhadap karyawan berprestasi, maka setiap karyawan akan selalu berusaha melakukan yang terbaik untuk perusahaan agar mendapat penghargaan ataupun reward dari perusahaan.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang diperoleh, nilai F untuk motivasi dan kepuasan kerja yang dihitung adalah $173,732 > \text{Tabel } F_{3,06}$, nilai signifikansi yang diperoleh $0 < 0,05 < \alpha_{0,05}$ menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa hipotesisnya adalah penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 . Hasil pengujian pada variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,701 atau 70,1%. Hasil tes ini secara statistik menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja bersama-sama sangat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70,1% dan sisanya 29,9% faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja adalah dua faktor yang secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan kedua faktor ini untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang dinyatakan perusahaan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahardhika and Supriyono, 2016), (Fadli & Ella, 2017), (Nurhaedah, dkk., 2016).

SIMPULAN

Berdasarkan perolehan yang diperlihatkan dan diskusi yang dijelaskan oleh peneliti, dapat dihasilkan bahwa:

1. 1. Variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS 25 dapat diketahui nilai t-hitung variabel motivasi $15,674 > 1,97601$ (t-tabel) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. 2. Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t menggunakan SPSS 25 dapat diketahui nilai t-hitung kepuasan kerja $2,119 > 1,97601$. (t-tabel) dan nilai signifikan $0,036 < 0,05$.
3. 3. Motivasi dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan PT Casco Batam. Berdasarkan hasil pengujian, nilai f-hitung $173,732 > 3,06$ (f-tabel), nilai signifikansi diperoleh $0,000 < 0,05$.
4. 4. Motivasi dan kepuasan kerja bersama-sama secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 70,1% dan sisanya 29,9% adalah faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ballian, W. H. H. N. M. S. S. H. (2020) 'Analysis of Reward , Work Environment , Job Promotion And Supporting Facilities Towards Job Satisfaction', *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(4), pp. 167–171.

- Boavida, A. A. de J. (2017) 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah Banco Nacional Comercio Timor Leste', 11, pp. 3857–3886.
- Fahmi, irham (2016) *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Pertama. Edited by rudy fachruddin. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mahardhika, V. D. and Supriyono (2016) 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Jasa Transportasi Kereta Api Indonesia (Kai) Daerah Operasi 6 Yogyakarta', *Advance*, 3(1), pp. 1–12.
- Nasib, A. F. (2020) *Mengenal dasar manajemen, Mengenal Dasar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada.
- Nasib, S. C. S. A. Y. (2019) 'Optimalisasi Prestasi Kerja Melalui Peningkatan Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Vamrer Jaya Abadi Medan', in *The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic Development*, pp. 192–201.
- Pebri, N. A. R. S. S. P. (2020) 'Performance Optimization By Compensation , Organizational Commitmentand Job Promotion Towards Job Satisfaction', *International Journal of Business and Management Invention IJBMI*, 9(4), pp. 37–42.
- Sinambela, P. (2017) *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sulaeman, M., & Herdiani, S. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian DanN Ketahanan Pangan Kota Banjar 1(1)*, 12–14. <https://doi.org/10.1103/PhysRevA.65.054304>
- Suprihatin, S. (2015). Upaya Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Promosi*, 3(1), 73–82.
- Tampi, bryan johannes. (2014). *Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014. III(4)*, 1–20.
- Wibowo, agung edy. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. yogyakarta: Gava Media
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian (1st ed.)*. Penerbit Gava Media.