



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan

The Effect Of Job Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance at PT. Sinarmas Medan

Rizki Rahmawani & Hery Syahrial*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 136 responden. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *stratified proposional random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine whether job motivation and job satisfaction have a significant positive effect partially or simultaneously on the performance of employees of PT. Sinarmas Medan. This research was conducted by distributing questionnaires to 136 people. This type of research is a quantitative descriptive study with the sampling technique in this study is stratified random sampling. The data analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis techniques. The results obtained from this study are job motivation and job satisfaction have a significant positive effect partially and simultaneously on the performance of employees of PT. Sinarmas Medan.

Keywords: Job Motivation; Job Satisfaction; Employee Performance

How To Cite: Rahmawani, R. & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(1): 27-40



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Adanya sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2015), pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut kinerja karyawan juga harus ditingkatkan. Perusahaan bisa memberikan motivasi kepada karyawan dengan memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya (Latief, et al., 2018; Syardiansah, et al., 2020; Haryati, et al., 2019). Dimana motivasi tersebut dapat menimbulkan energi positif dari dalam diri karyawan dan menghasilkan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang cukup untuk bekerja sesuai standar yang ditetapkan namun apabila tanpa memiliki sikap kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan menunjukkan sikap negatif terhadap kinerja itu (Mora, Z., et al., 2020; Latief, et al., 2019; Latief, et al., 2019). Dengan kata lain seorang karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan prestasi mereka akan meningkat pada saat mereka puas akan pekerjaan yang mereka lakukan. (Sutanto, 2013).

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, fenomena terkait dengan kinerja karyawan PT Sinarmas Medan adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan menurun, pekerjaan yang diselesaikan tidak mencapai target atau jumlah yang ditetapkan serta pekerjaan dapat diselesaikan namun membutuhkan waktu ekstra atau lembur. (Nasution, I. & Manurung, T. 2015; Lubis, R. 2017). Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan. (Arifin, S. & Nasution, A. 2017; Listiorini, I. 2018).

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat dalam sebuah perusahaan (Purnomo, 2014). Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri (Kartika, 2010). Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja yaitu (Riyanto, 2016) adalah kebutuhan fisiologis (*physiological-need*), kebutuhan rasa aman (*safety need*), kebutuhan sosial (*social need*), kebutuhan penghargaan (*esteem need*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*). (Hsb, M. 2018; Situmorang, C. & Simanjuntak, A. 2019).

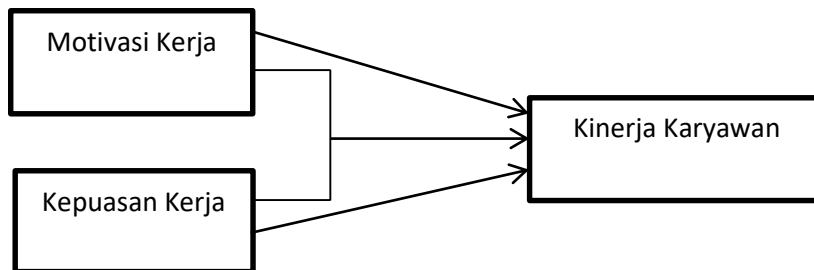
Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya (Sajangbati, 2013). Kepuasan kerja atau *job satisfaction* dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang dilakukan karena mereka merasa senang dalam melakukan pekerjaannya

(Sutanto, 2013). Indikator kepuasan kerja terdiri dari (Riyanto, 2016): kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan atau promosi, kepuasan terhadap supervisor, dan kepuasan terhadap rekan kerja. (Utomo dkk. 2020; Cahyadi, 2020).

Kinerja karyawan diartikan sebagai prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintahan maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014). Terdapat beberapa indikator kinerja yaitu (Fadhil, 2018) kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. (Lubis, A. 2014; Rahman dkk. 2020).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani (2016), Didik Choirudin (2017), Ivonne A. S. Sajangbati (2013), Ahmad Fadhil (2018), yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.
3. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif juga digunakan untuk melihat dan menemukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat atau membandingkan dua variabel dalam rangka menemukan sebab dan akibat. Penelitian dilakukan di PT. Sinarmas Medan yang beralamat di Jalan Pulau Irian, Kawasan Industri Medan No.2 Sei Percut Kecamatan Sei Tuan Kabupaten Deli Serdang. Populasi pada penelitian ini, yaitu karyawan tetap PT. Sinarmas Medan unit pabrik Oleokimia dengan jumlah sebanyak 205 orang. Penetapan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus dari Slovin, sebagai berikut (Sinulingga, 2017):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Ukuran Populasi

e = eror sebesar 5%

n = Ukuran Sampel

Maka banyak sampel terhitung pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{205}{1+205\left(\frac{5}{100}\right)^2} = \frac{205}{1,5125} = 135,5$$

Hasil dari rumus *slovin* menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 136 sampel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan Teknik *stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan ialah teknik analisis statistik regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2015) Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel-variabel independent sebagai predictor dimanipulasi nilainya, untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel.

Menurut Ghozali (2013) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk menguji validitas instrumen, dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Peneliti melakukan uji signifikan, jika nilai probabilitas atau $sig < 0,05$, maka butir pertanyaan atau indikator tersebut valid atau layak digunakan. Sedangkan menurut Ghozali (2011), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu-waktu suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

Uji asumsi klasik syaratnya harus dipenuhi oleh model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis yakni menggunakan uji normalitas. Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2012). Uji normalitas dilihat dari tampilan grafik histogram, apabila grafik menunjukkan pola data terdistribusi secara normal, bentuk kurva pada histogram akan membentuk lonceng sempurna. Kemudian untuk lebih memastikan hasil analisis, uji normalitas penelitian ini juga dapat dilihat dengan *normal probability plot*. Grafik *normal probability plot* menggambarkan bahwa apabila data mendekati distribusi normal terlihat data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis atau grafiknya, juga dapat menggunakan metode *kolmogrov-smirnov*. Bedanya, output yang dihasilkan *kolmogrov smirnov* berupa tabel. Uji multikolinearitas menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independent, jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Selanjutnya uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas ialah dengan melihat grafik *scatterplot*. Berikutnya menggunakan uji Glejser, jika nilai signifikan setiap variabel lebih besar dari 0,05 artinya bebas heteroskedastisitas.

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut Ghozali (2013) untuk ketepatan fungsi regresi dapat di ukur dengan nilai

koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F (Simultan), dan nilai statistik t (Parsial). Menurut Imam Ghozali (2013:97) Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, melalui tabel *model summery*, terdapat *R Square* (koefisien deteminasi). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai koefisien mendekati 1, maka variabel independent di anggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Selanjutnya Uji F menurut Ghozali (2011), pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha = 5\%$). Terakhir ialah uji t, menurut Sugiyono (2008) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi varibel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat keyakinan (*significance level*) 95% atau 0,05 ($\alpha=5\%$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

PT. Sinarmas unit Oleokimia Medan adalah salah satu perusahaan yang selama ini fokus bergerak di industri oleokimia atau industri pengolahan minyak kelapa sawit menjadi bahan-bahan kimia seperti asam lemak (*fatty Acid*) dan gliserin. Perusahaan yang sejak tahun 2008 lalu diambil alih PT Smart Tbk (kelompok usaha Sinar Mas Group) itu sebelumnya bernama PT Sinar Oleochemical International (SOCI), sebuah perusahaan *joint venture* yang mayoritas sahamnya dimiliki konsorsium empat perusahaan Jepang.

Hasil Uji Instrumen Penelitian. Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk uji validitas peneliti menyebarkan kuesioner kepada 30 responden awal. Pengujian ini dilakukan dengan melihat penampilan *output* SPSS versi 24 pada tabel *correlations* dikolom *sig (2-tailed)*. Hasil pengujian validitas variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Pertanyaan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,680	,000 ≤ 0,05	Valid
	2	0,714	,002 ≤ 0,05	Valid
	3	0,711	,000 ≤ 0,05	Valid
	4	0,736	,000 ≤ 0,05	Valid
	5	0,445	,000 ≤ 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa 5 butir pernyataan valid dari 5 pernyataan yang disediakan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pertanyaan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,344	,000 ≤ 0,05	Valid
	2	0,307	,002 ≤ 0,05	Valid
	3	0,393	,000 ≤ 0,05	Valid
	4	0,624	,000 ≤ 0,05	Valid
	5	0,293	,003 ≤ 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa 5 butir pernyataan valid dari 5 pernyataan yang disediakan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pertanyaan	Nilai Korelasi	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,505	,000 ≤ 0,05	Valid
	2	0,650	,000 ≤ 0,05	Valid
	3	0,730	,010 ≤ 0,05	Valid
	4	0,714	,000 ≤ 0,05	Valid
	5	0,720	,000 ≤ 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa 5 butir pernyataan valid dari 5 pernyataan yang disediakan sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut karena nilai sig. lebih kecil dari 0,05.

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap item pertanyaan yang telah dinyatakan valid. suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$. Berikut hasil uji dari uji realibilitas variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan terhadap butir-butir pertanyaan yang valid.

Tabel 4. Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	5

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Tabel 5. Uji Realibilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.688	5

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Tabel 6. Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.751	5

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,862, reliabilitas kepuasan kerja sebesar 0,688, dan reliabilitas kinerja karyawan sebesar 0,751, maka instrumen ini dikatakan reliabel dan layak digunakan karena nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

Penyajian data responden di rangkum dalam bentuk analisis data dengan menggunakan angket sebagai alat ukur/instrumen kemudian diolah dan dianalisis. Jawaban responden yang telah dikumpulkan dan akan diuraikan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Usia Responden

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
21-25	14	10,29%
26-30	23	16,92%
31-35	37	27,20%
36-40	29	21,33%
41-45	21	15,44%
46-50	8	5,88%
51-55	4	2,94%
Total	136	100%

Sumber: Data Primer yang diolah penulis, 2020

Berdasarkan tabel 7, persentase usia karyawan PT Sinarmas Medan unit pabrik oleokimia yaitu usia 21-25 tahun sebesar 10,29%, usia 26-30 tahun sebesar 16,92%, usia 31-35 tahun sebesar 27,20%, usia 36-40 tahun sebesar 21,33%, usia 41-45 tahun sebesar 15,44%, usia 46-50 tahun sebesar 5,88%, usia 51-55 tahun sebesar 2,94%.

Tabel 8. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	124	91,17%
Perempuan	12	8,83%
Total	136	100%

Sumber: Data Primer yang diolah penulis, 2020

Berdasarkan tabel 8, persentase karyawan PT. Sinarmas Medan unit pabrik oleokimia yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 124 orang atau 91,17% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang atau 8,83%.

Tabel 9. Lama Bekerja

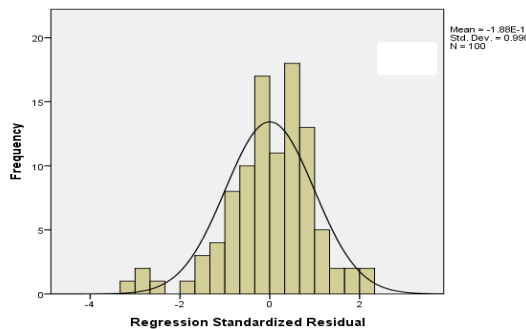
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	6	4,42%
>1 tahun - 3 tahun	32	23,53%
> 3 tahun - 6 tahun	56	41,18%
> 6 tahun - 9 tahun	28	20,58%
> 9 tahun	14	10,29%
Total	136	100%

Sumber: Data Primer yang diolah penulis, 2020

Berdasarkan tabel 9, persentase karyawan PT. Sinarmas unit pabrik oleokimia dengan lama bekerja < 1 tahun sebesar 4,42% atau 6 orang, lama bekerja >1 tahun - 3 tahun sebesar 23,53% atau 32 orang, lama bekerja >3 tahun - 6 tahun sebesar 41,18% atau 56 orang, lama bekerja > 6 tahun - 9 tahun sebesar 20,58% atau 28 orang, lama bekerja > 9 tahun sebesar 10,29% atau 14 orang.

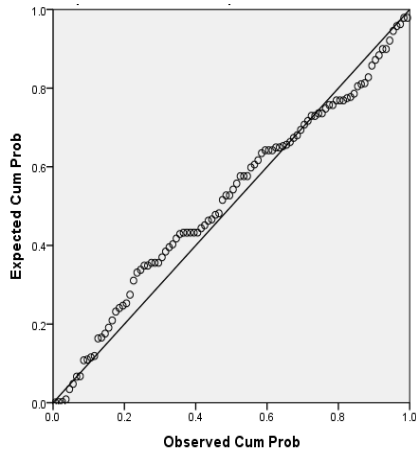
Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal.



Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa kurva membentuk lonceng sempurna pada titik 0, maka diasumsikan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Histogram



Berdasarkan gambar 3, diketahui bahwa data telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data observasi dikatakan berdistribusi normal.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-Plot

Tabel 10. Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		136
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.12017958
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.065
	Negative	-.010
Kolmogorov-Smirnov Z		.995
Asymp. Sig. (2-tailed)		.275

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil Uji *Kolmogorov Smirnov* diatas diketahui bahwa nilai signifikansi $0,275 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 11. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.307	2.080		1.109	.002		
1							
Motivasi_Kerja	.796	.068	.737	11.787	.000	.904	1.107
Kepuasan_Kerja	.265	.093	.179	2.863	.005	.904	1.107

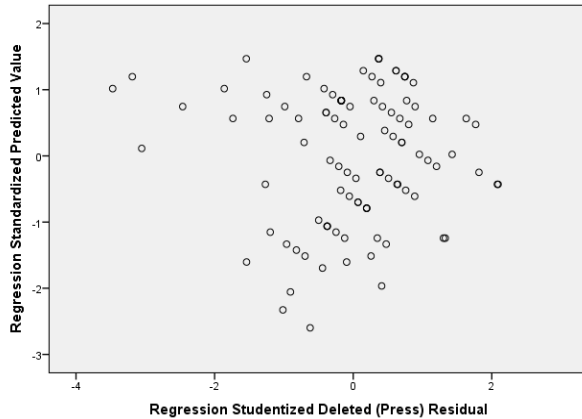
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan uji *Multikolinearitas*, diketahui nilai *Tolerance* motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 0,904, nilai tersebut lebih besar dari 0,1. Selanjutnya diketahui nilai VIF motivasi kerja dan kepuasan kerja adalah sebesar 1,107, nilai tersebut

lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah bebas multikolinearitas dan memang yang diharapkan dalam penelitian ini adalah bebas multikolinearitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola grafik *Scatterplot* dan melakukan Uji *Glejser*.



Berdasarkan gambar 4, diketahui bahwa titik telah tersebar secara merata pada titik 0. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut bebas heteroskedastisitas dan sudah sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu bebas heteroskedastisitas.

Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 12. Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients		
(Constant)	.310	.811		.353	.268
1					
Motivasi_Kerja	.104	.015	.021	.320	.203
Kepuasan_Kerja	.008	.107	.010	.120	.075

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 12, diketahui bahwa nilai *Sig.* Variabel Motivasi Kerja sebesar 0,203 lebih besar dari 0,05 dan selanjutnya nilai *Sig.* Variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,075 lebih besar dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis
Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811 ^a	.857	.850	2.14193

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai R² yang diperoleh sebesar 0, 857. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 85,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, kemudian sisanya sebesar 14,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Simultan (F)

Tabel 14. Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	853.169	2	426.585	92.981	.000 ^b
	Residual	445.021	97	4.588		
	Total	1298.190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Kepuasan_Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 14, diperoleh nilai F bernilai positif sebesar 92,981 dan bernilai signifikan dengan nilai Sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Maka dari itu dapat diasumsikan bahwa kedua variabel bebas berupa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Medan.

Uji Parsial (t)

Tabel 15. Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.307	2.080		1.109	.002
	Motivasi_Kerja	.796	.068	.737	11.787	.000
	Kepuasan_Kerja	.265	.093	.179	2.863	.005

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Dari tabel 15, diperoleh persamaan model regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 2,307 + 0,796 X_1 + 0,265 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan:

1. Konstanta (o) = 2,307. Ini mempunyai arti jika nilai variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Kepuasan Kerja (X₂) dianggap tetap atau sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar konstantanya atau sebesar 2,307.
2. Koefisien Motivasi Kerja (β₁) = 0,796. Diketahui nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,796. Berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan signifikan dengan nilai 0,000 0.05. Maka hipotesis 1 diterima. Koefisien motivasi kerja yang positif artinya jika motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya.

3. Koefisien Kepuasan Kerja (β_2) = 0,265. Diketahui nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,265. Berarti ada pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai signifikan dengan nilai 0,005- 0,05. Maka hipotesis 2 diterima. Koefisien kepuasan kerja yang positif artinya jika kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat atau sebaliknya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,796 dan signifikan dengan taraf signifikansi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis diterima. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, oleh Ni Made Nurcahyani (2016), Didik Choirudin (2017), Ivonne A. S. Sajangbati (2013) Ahmad Fadhil (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,265 dan signifikan dengan taraf signifikansi yaitu sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05. Maka hipotesis diterima Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, oleh Ivonne A. S. Sajangbati (2013) Ahmad Fadhil (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang menunjukkan Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif yang diperoleh dari nilai F sebesar 92,981 dan signifikan dengan taraf signifikansi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan hipotesis diterima. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Ivonne A. S. Sajangbati (2013) Ahmad Fadhil (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan dan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo: Yogyakarta
- Arifin, S., & Nasution, A. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Badan Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(2). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V3i2.1237>
- Badu, Syamsu Qamar. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Ideas Publishing: Gorontalo
- Cahyadi, W., Mukhlisin, M., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Dukungan Manajemen Puncak Terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Perusahaan Asuransi Syariah. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 66-76. Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V6i1.2995>

- Choirudin, Didik. 2017. Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Oleh budaya Perusahaan, Motivasi Karyawan, dan Dukungan Organisasi studi pada Karyawan Lor-In Solo Hotel. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Devita, Maria. 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 4 No. 2 – Oktober 2017
- Dhermawan, Anak. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan* Vol. 6, No. 2 Agustus 2012. Bali
- Fadhil, Achmad. 2018. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 54 No. 1 Januari 2018
- Hanafi, Bayu Dwilaksono. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan BISNIS (JPEB)* Vol.5 No. 1 Maret 2017 E-ISSN : 2302-2663
- Haryati, E., Suharyanto, A. Hasmayni, B. & Siregar, F.H. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Hsb, M. (2018). Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bei. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V4i1.1533>
- Kartika, Endo Wijaya. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Restoran Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 12, No.1, Maret 2010: 100-112
- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 127-131.
- Latief, A. Zati, M.R. & Pribadi, K. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 10 (2): 167-172.
- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. doi: <https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Listiorini, L. (2018). Pengaruh Jenjang Pendidikan Dan Pelatihan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi Pada Usaha Umkm Mitra Binaan Bank Sumut Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V4i1.1503>
- Lubis, A. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pendidikan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Medan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 1(1), 29-36. Doi: <https://doi.org/10.31289/jkbn.V1i1.1398>
- Lubis, R. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Perpajakan, Dan Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Di Kpp Pratama Medan Belawan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 3(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V3i1.425>
- Mahesa, Dewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro: Semarang
- Mora, Z., Suharyanto, A., Yahya, M., (2020). Effect of Work Safety and Work Healthy Towards Employee's Productivity in PT. Sisirau Aceh Tamiang, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 753-760.
- Nasution, I., & Manurung, T. (2015). Pengaruh Kualitas Pengendalian Internal Pada Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keandalan Audit Trail Pada Pt. Bank Mega, Tbk Cabang Setia Budi Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 1(1). Doi: <https://doi.org/10.31289/Jab.V1i1.100>
- Nurchayani, Ni Made. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, 2016: 500 – 532. Bali
- Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 No 6 Desember 2005. Palembang
- Priyono. 2007. *Pengantar Manajemen*. Zifatama Publisher: Sidoarjo
- Purnomo, Aan. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia Dan Pasar Tenaga Kerja Terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 6(2), 164-178. Doi:<https://doi.org/10.31289/jkbn.V6i2.3553>
- Razak, Zulkifli. 2017. *Perkembangan Teori Sosial (Menyongsong Era Postmodernisme)*. Penerbit CV Sah Media: Makassar
- Riyanto, Btara Putra. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Sajangbati, Ivonne. A.S. 2013. Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Emba Vol.1 No.4 Desember 2013*, Hal. 667-678
- Sinulingga, Sukaria. 2018. *Metode Penelitian Edisi 3*. USU Press. Medan
- Situmorang, C., & Simanjuntak, A. (2019). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(2), 160-169. Doi:<https://doi.org/10.31289/jab.V5i2.2694>
- Sulton. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta*
- Sutanto, Eddy. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Dai Knife Di Surabaya. *Agora Vol. 1, No. 3, (2013)*. Surabaya
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1): 41-55
- Syardiansah, Latief, A., Daud, M.N., Windi, & Suharyanto, A, (2020), The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District, *Budapest International Research and Critics Institute*, 3(2): 849-857.
- Tahir, Arifin. 2014. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Deepublish. Yogyakarta
- Tania, Anastasia. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi di Surabaya. *Jurnal AGORA Vol.1, No.3 (2013)*
- Utomo, G., Titisari, K., & Wijayanti, A. (2020). Pengaruh Kualitas E-Government Terhadap Kepuasan Pengguna E-Filing: Studi Kasus Wajib Pajak Di Surakarta. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(1), 13-21. Doi:<https://doi.org/10.31289/jab.V6i1.2752>
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin Makassar*