

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

SKRIPSI



**Oleh
Alfin
180910012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Alfin
180910012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Alfin
NPM : 180910012
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**”. Yang saya buat dengan judul

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

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah proposal ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah proposal ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia naskah proposal ini digugurkan dan proposal yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 22 Januari 2022



Alfin

180910012

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

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Alfin
180910012**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 22 Januari 2022



Dr. Jontro Simaniuntak, S.Pt., S.E., M.M

Pembimbing



ABSTRAK

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. 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sifat penelitian pengembangan. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 110 orang. Dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik sampling jenuh dengan memperoleh sampel sebanyak 110 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebarkan kuesioner ke seluruh karyawan PT Global Welindo, kemudian dikumpulkan dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25, dan memperoleh hasil penelitian bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Global Welindo Batam dengan hasil t hitung $2.995 >$ dari nilai t tabel 1.98177 , dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Global Welindo Batam dengan hasil t hitung $9.564 >$ dari nilai t tabel 1.98177 , serta kepuasan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Global Welindo Batam dengan hasil F hitung $90.660 >$ F tabel yaitu 3.08 .

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

An organization can be said to go forward or backward depending on its human resources. Every organization tries and hopes to obtain human resources who can achieve the goals of the organization. For this reason, employees are also required to have skills, insights, experience, abilities, motivation, work discipline, and a high level of job satisfaction so that they can improve the performance of the employee and the goals of the organization will also increase. 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 study using non-probability sampling with saturated sampling technique by obtaining a sample of 110 people. The data collection method used is by distributing questionnaires to all employees of PT Global Welindo, then collected and processed using the SPSS version 25 application, and obtained the results of research that job satisfaction has a positive and significant influence on the performance of employees of PT Global Welindo Batam with the results of t count 2,995 > from the t-table value of 1.98177, and work motivation has a positive and significant influence on the performance of PT Global Welindo Batam employees with the t-count 9.564 > from the t-table value of 1.98177, and job satisfaction and work motivation have a positive and significant influence on the performance of PT Global employees Welindo Batam with the result of F count 90,660 > F table which is 3.08.

Keywords: Job Satisfaction, Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom, selaku Dekan Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M., selaku pembimbing Skripsi penulis di Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam.
6. Seluruh pihak manajemen dan staff PT Global Welindo Batam.
7. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Semua pihak yang turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Batam, 22 Januari 2022



Alfin



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teori	12
2.1.1 Kepuasan Kerja	12
2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja	12
2.1.1.2 Faktor-faktor pada Kepuasan Kerja	13
2.1.1.3 Arah pada Kepuasan Kerja	14
2.1.1.4 Indikator-indikator pada Kepuasan Kerja	15
2.1.2 Motivasi Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	16
2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	17
2.1.2.3 Faktor yang Berpengaruh pada Motivasi Kerja	18
2.1.2.4 Indikator-indikator pada Motivasi Kerja	18
2.1.3 Kinerja Karyawan	20
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	20
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan	21
2.1.3.3 Pengukuran pada Penilaian Kinerja	22
2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan	23
2.2 Penelitian Terdahulu	24
2.3 Kerangka Pemikiran	26
2.3.1 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3.2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.3.3 Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27

2.4	Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian.....	29
3.2	Sifat Penelitian	29
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian.....	30
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	30
3.3.2	Periode Penelitian.....	30
3.4	Populasi dan Sampel	31
3.4.1	Populasi.....	31
3.4.2	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	31
3.4.3	Teknik <i>Sampling</i>	32
3.5	Sumber Data.....	32
3.5.1	Sumber Data Primer.....	32
3.5.2	Sumber Data Sekunder.....	32
3.6	Metode Pengumpulan Data	33
3.6.1	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6.2	Instrumen Pengumpulan Data.....	33
3.7	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
3.7.1	Variabel Independen	34
3.7.2	Variabel Dependen.....	35
3.8	Metode Analisis Data.....	37
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	37
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	37
3.8.2.1	Uji Validitas	37
3.8.2.2	Uji Reliabilitas	39
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	40
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	40
3.6.3.2	Uji Multikolinieritas.....	41
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.8.4	Uji Pengaruh.....	42
3.6.4.1	Uji Regresi Linear Berganda.....	42
3.6.4.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	42
3.8.5	Uji Hipotesis.....	43
3.8.5.1	Uji T (Regresi Parsial)	43
3.8.5.2	Uji F (Regresi Stimulan).....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	46
4.4.1	Sejarah Singkat Berdirinya PT Global Welindo Batam.....	46
4.4.2	Visi dan Misi PT Global Welindo Batam	46
4.4.3	Struktur Organisasi PT Global Welindo Batam.....	47
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	48
4.2.1	Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	48
4.2.2	Profil Responden Menurut Usia.....	49
4.2.3	Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir	49
4.2.4	Profil Responden Menurut Lama Bekerja	50
4.2.5	Profil Responden Menurut Pendapatan.....	51

4.3	Deskripsi Jawaban Responden.....	52
4.3.1	Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	52
4.3.2	Variabel Motivasi Kerja (X2).....	53
4.3.3	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	54
4.3.4	Analisis Data.....	55
4.4.1	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	55
4.4.3.1	Hasil Uji Normalitas.....	55
4.4.3.2	Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
4.4.3.3	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	58
4.4.2	Hasil Uji Pengaruh.....	59
4.4.4.1	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
4.4.4.2	Hasil Uji Determinasi (R^2).....	60
4.5	Pengujian Hipotesis.....	61
4.5.1	Hasil Uji T.....	61
4.5.2	Hasil Uji F.....	62
4.6	Pembahasan.....	63
4.6.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.6.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.6.3	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
4.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	65
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	66
5.2	Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pendukung Penelitian
- Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 4. Foto Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 4.1 Logo PT Global Welindo Batam	46
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Global Welindo Batam	47
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas	56
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	56
Gambar 4.5 <i>Scatterplot</i>	58

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Global Welindo Batam Pada Tahun 2021	4
Tabel 1.2 Data Keluar dan Masuk Karyawan PT Global Welindo Batam Periode Januari 2021 – Juni 2021	5
Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT Global Welindo Batam Periode Januari 2021 – Juni 2021	6
Tabel 1.4 Data Jumlah Permintaan dan Pengiriman Barang PT Global Welindo Batam Periode Januari 2021 – Juni 2021	8
Tabel 3.1 Periode Penelitian	30
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan	31
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	34
Tabel 3.4 Tabel Operasional Variabel Penelitian	36
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap 30 Responden	38
Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (X_2) Terhadap 30 Responden	38
Tabel 3.7 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y) Terhadap 30 Responden	39
Tabel 3.8 Hasil Pengujian Reabilitas Sementara Terhadap 30 Responden	40
Tabel 4.1 Profil Responden Menurut Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Profil Responden Menurut Usia	49
Tabel 4.3 Profil Responden Menurut Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Profil Responden Menurut Lama Bekerja	50
Tabel 4.5 Profil Responden Menurut Pendapatan	51
Tabel 4.6 Rentang Skala	52
Tabel 4.7 Hasil Pernyataan Indikator Kepuasan Kerja	52
Tabel 4.8 Hasil Pernyataan Indikator Motivasi Kerja	53
Tabel 4.9 Hasil Pernyataan Indikator Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	58
Tabel 4.16 Hasil Uji Heterokedastisitas	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi	61
Tabel 4.15 Hasil Uji T	61
Tabel 4.16 Hasil Uji F	62

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 <i>Pearson Product Moment</i>	37
Rumus 3.2 <i>Cronbach's Alpha</i>	39
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda	42
Rumus 3.4 Uji T	43
Rumus 3.5 Uji F	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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). Organisasi diwajibkan supaya bekerja lebih efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

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 dapat 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).

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga telah menjadi salah satu dari 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.

PT Global Welindo Batam adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 2014 oleh GOLDEN Group di Batam dan beralamat di Komplek Citra Buana Centre Park 1 Blok K No. 2, Kp. Seraya, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau. PT Global Welindo Batam ialah organisasi yang bergerak dalam bidang memasok berbagai jenis produk seperti produk abrasif, *cutting & welding*, produk *safety*, produk pelumas dan sebagainya. Perusahaan ini juga menyediakan berbagai solusi bahan-bahan untuk industri manufaktur, industri kelautan serta perusahaan minyak dan gas. Sekarang ini PT Global Welindo Batam terdiri dari 110 karyawan. Dan dibawah ini bisa diperhatikan tabel data karyawan yang ada pada PT Global Welindo Batam:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Global Welindo Batam Pada Tahun 2021

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	4
2.	HRD	2
3.	<i>Accounting</i>	9
4.	Admin	16
5.	Pengontrol Dokumen	7
6.	<i>Purchasing</i>	7
7.	<i>Supervisor</i>	17
8.	Gudang	23
9.	Supir	16
10.	<i>Marketing</i>	9
Total Karyawan		110

Sumber : PT Global Welindo Batam, 2021

Sesuai pada tabel 1.1 bisa diperhatikan bahwa total seluruh karyawan yang ada di PT Global Welindo Batam sebanyak 110 orang. Dengan bagian departemen manajer terdiri dari 4 orang, dari bagian HRD terdiri dari 2 orang, dari bagian *accounting* terdiri dari 9 orang, dari bagian admin terdiri dari 16 orang, dari bagian pengontrol dokumen terdiri dari 7 orang, dari bagian *purchasing* terdiri dari 7 orang, dari bagian *supervisor* terdiri dari 17 orang, dari bagian gudang terdiri dari 23 orang, dari bagian supir terdiri dari 16 orang, dan dari bagian *marketing* terdiri dari 9 orang.

Kepuasan kerja yang ada pada PT Global Welindo Batam masih terlihat kurang. Dimana tugas yang diberikan atasan tidak sesuai dengan *job description* sehingga membuat karyawan tersebut merasakan tidak adil, karena tugas yang diberikan terlalu banyak. Dan karyawan semakin malas dalam bekerja dan

berakibatkan pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat pada waktunya sehingga menjadi penghambat bagi karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu adanya perlakuan yang tidak adil antara atasan dengan bawahannya, dimana atasan memperlakukan lebih baik kepada bawahan yang tidak berprestasi daripada karyawan yang berprestasi. Dampak dari ketidakpuasan kerja memungkinkan karyawan memutuskan untuk pindah ke tempat lain yang memiliki suasana kerja yang baik dan nyaman. Berikut ini bisa dilihat jumlah karyawan yang *resign* per tahun, yaitu:

Tabel 1.2 Data Keluar dan Masuk Karyawan PT Global Welindo Batam
Periode Januari 2021 – Juni 2021

Bulan	Keluar	Masuk	Jumlah Karyawan
Januari	2	3	125
Februari	0	1	118
Maret	3	1	121
April	5	2	116
Mei	6	3	114
Juni	7	2	110

Sumber: PT Global Welindo Batam, 2021

Sesuai tabel 1.2 bisa dilihat bahwa data keluarnya karyawan PT Global Welindo Batam semakin lama semakin meningkat. Pada bulan Januari 2021 terdapat 2 orang karyawan yang keluar dan 3 orang karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan sebanyak 125 orang. Dan pada bulan Februari 2021 tidak ada karyawan yang keluar dan terdapat 1 orang karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan 118 orang. Dan pada bulan Maret 2021 terdapat 3 orang karyawan yang keluar dan 1 orang karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan 121 orang.

Dan pada bulan April 2021 terdapat 5 orang karyawan yang keluar dan 2 orang karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan 116 orang. Dan pada bulan Mei 2021 terdapat 6 orang karyawan yang keluar dan 3 orang karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan 114 orang. Dan pada bulan Juni 2021 terdapat 7 orang karyawan yang keluar dan 2 orang karyawan yang masuk dengan jumlah karyawan 110 orang.

Selain kepuasan kerja yang bisa membuat kinerja karyawan menurun ialah motivasi kerja. Motivasi kerja yang ada pada PT Global Welindo Batam masih terlihat rendah. Hal ini bisa dilihat pada kurangnya pemberian dorongan dari seorang atasan kepada bawahannya. Dorongan itu bisa berupa pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi ataupun memberikan hiburan kepada karyawannya. Motivasi yang rendah dapat membuat karyawan menjadi sering tidak hadir untuk bekerja dengan alasan sakit ataupun izin. Dibawah ini bisa dilihat tabel absensi karyawan pada PT Global Welindo Batam dari bulan Januari – Juni 2021.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT Global Welindo Batam
Periode Januari 2021 – Juni 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Ketidakhadiran		Presentase Ketidakhadiran
			Sakit	Izin	
Januari	125	87	17	21	30,4%
Februari	118	92	11	15	22,1%
Maret	121	82	16	23	32,2%
April	116	68	21	27	41,3%
Mei	114	58	25	31	49,1%
Juni	110	50	27	33	54,5%

Sumber: PT Global Welindo Batam, 2021

Sesuai dari tabel 1.3 dapat diperlihatkan bahwa total karyawan yang tidak hadir semakin meningkat. Pada bulan Januari 2021 terdapat 38 orang yang tidak hadir dengan persentase 30,4%, dan pada bulan Februari 2021 terdapat 26 orang yang tidak hadir dengan persentase 22,1%, dan pada bulan Maret 2021 terdapat 39 orang yang tidak hadir dengan persentase 32,2%, dan pada bulan April 2021 terdapat 48 orang yang tidak hadir dengan persentase 41,3%, dan pada bulan Mei 2021 terdapat 56 orang yang tidak hadir dengan persentase 49,1%, dan pada bulan Juni 2021 terdapat 60 orang yang tidak hadir dengan persentase 54,5%. Jadi tingkat ketidakhadiran terbanyak berada pada bulan Juni 2021 yaitu sebanyak 60 orang.

Dengan kepuasan kerja yang menurun dan motivasi kerja yang rendah, bisa membuat kinerja karyawan menurun juga. Kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam masih terlihat kurang optimal. Hal ini bisa diperlihatkan dari jumlah pengiriman barang yang tidak sesuai dengan permintaan. Penyebabnya ialah karyawan sering tidak masuk bekerja, sehingga target pencapaian permintaan tidak terwujud. Karyawan juga kurang cepat dalam melakukan pekerjaannya pada waktu yang sudah ditentukan. Kemudian karyawan juga sering menunda-nunda pekerjaan karena tidak adanya dorongan dari seorang atasan untuk menggerakkan bawahannya melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut merasa malas untuk melakukan pekerjaan tersebut. Berikut ini bisa dilihat target dan realisasi dari produksi yang ada pada PT Global Welindo Batam.

Tabel 1.4 Data Jumlah Permintaan dan Pengiriman Barang PT Global Welindo Batam Periode Januari 2021 – Juni 2021

Bulan	Permintaan	Pengiriman	Persentase Pengiriman
Januari	1.250	1.110	88,8%
Februari	1.050	945	90%
Maret	1.125	1.010	89,7%
April	1.170	915	78,2%
Mei	1.185	895	75,5%
Juni	1.175	850	72,3%

Sumber: PT Global Welindo Batam, 2021

Sesuai dari tabel 1.4 bisa dilihat bahwa terjadi penurunan pengiriman barang pada PT Global Welindo Batam. Dimana pada bulan Januari 2021 terdapat 1.250 permintaan sedangkan yang dikirimkan hanya sejumlah 1.110. Dan pada bulan Februari 2021 terdapat 1.050 sedangkan yang dikirimkan hanya sejumlah 945. Dan pada bulan Maret 2021 terdapat 1.125 permintaan sedangkan yang dikirimkan hanya sejumlah 1.010. Dan pada bulan April 2021 terdapat 1.170 permintaan sedangkan yang dikirimkan hanya sejumlah 915. Dan pada bulan Mei 2021 terdapat 1.185 sedangkan yang dikirimkan hanya sejumlah 895. Dan pada bulan Juni 2021 terdapat 1.175 sedangkan yang dikirimkan hanya sejumlah 850.

Sesuai dari penjelasan diatas, dapat dilihat kinerja dari perusahaan menjadi menurun, dikarenakan rendahnya semangat kerja pada karyawan karena merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan pekerjaan yang dihasilkan masih terlihat kurang optimal sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan (Harahap & Tirtayasa, 2020:121). Kinerja dari perusahaan akan meningkat apabila semua peran berjalan sesuai dengan keinginan karyawannya

baik kedisiplinan bekerja ataupun motivasi yang bisa menyebabkan motivasi pada seseorang. Maka dengan ini peneliti berminat melaksanakan studi yang berjudul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GLOBAL WELINDO BATAM”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Pada kejadian dan penjelasan yang dipaparkan diatas, dengan ini peneliti mengidentifikasi permasalahan yang terjadi dalam riset ini, yaitu:

1. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan *job description*.
2. Meningkatnya keluarnya (*resign*) karyawan.
3. Kurangnya pemberian dorongan atau penghargaan dari seorang atasan.
4. Meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
5. Tidak tercapainya permintaan barang.
6. Karyawan kurang cepat dalam melakukan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Supaya riset ini tidak meluas dan lebih fokus dari pembahasan, maka peneliti membataskan permasalahan ke dalam batasan masalah. Berikut ini beberapa batasan masalah dalam riset ini antara lain:

1. Yang menjadi variabel independen pada riset ini yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja.
2. Yang menjadi variabel dependen dalam riset ini yaitu kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.

3. Responden dalam riset ini yaitu seluruh karyawan PT Global Welindo Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dari uraian latar belakang diatas, dengan begitu yang menjadi rumusan masalah pada riset ini, yakni:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam?
3. Apakah kepuasan kerja dan motivasi kerja secara sama-sama berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dari penjelasan yang diuraikan diatas, dengan ini tujuan yang ada pada riset ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja kepada kinerja karyawan pada PT Global Welindo Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dilaksanakan dan yang diharapkan dari penelitian ini ialah antara lain:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis yang didapatkan dalam riset ini ialah akan memperoleh pengembangan ilmu *human resources* khususnya teori tentang kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Terdapat beberapa macam kegunaan praktis yang didapatkan dari ini penelitian ini ialah, antara lain:

1. Bagi PT Global Welindo Batam

Dari hasil riset ini diharapkan dapat memberikan masukan saat mengolah *human resources* terutama memberikan gambaran yang berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

2. Bagi Peneliti

Manfaat yang didapatkan peneliti ialah sebagai alat pengembangan kompetensi pada bidang penelitian dan juga penerapan teori terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Dari hasil riset ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang serupa, dan juga bisa menjadikan sebagai bahan pembandingan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian 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 pada keinginan individu, oleh sebab itu tingkat kepuasan bekerja yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya (Purnamasari & Alimuddin, 2019:203).

Pada umumnya kepuasan kerja diartikan sebagai suatu rasa emosional terhadap penilaian hasil dari segala pemenuhan nilai pekerjaan seorang karyawan yang dirasakan (Rene & Wahyuni, 2018:55). Jika nilai pekerjaan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan merasakan kepuasan yang memuaskan, begitu juga sebaliknya, jika karyawan tersebut diabaikan, maka akan terjadi perasaan emosi ketidakpuasan dari karyawan tersebut. Oleh sebab itu tingkat

kepuasan karyawan menjadi fungsi dari tingkat tepenuhinya pada kinerja karyawan (Ruhayu et al., 2020:33).

Seorang karyawan memiliki perasaan puas terhadap bidang pekerjaannya ataupun merasakan tidak puas pada beberapa jenis kerjaan lainnya. Kepuasan kerja bisa diartikan sebagai suatu perbuatan yang diresponkan secara positif dari berbagai tingkatan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka (Yusaini, 2020:35). Dari hal tersebut maka kepuasan kerja harus bisa dihadirkan atau dibangkitkan dalam diri karyawan itu saat menyelesaikan pekerjaannya. Dampak dari hal itu ialah karyawan tersebut lebih termotivasi dan penuh semangat saat mempersiapkan segala kerjaan yang dibagikan kepada karyawan tersebut (Susanto, 2019:1).

Dari penjelasan kepuasan kerja diatas, dengan ini bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja termasuk suatu perasaan yang dirasakan seseorang, kemudian perasaan itu mampu tidak mendorong ataupun mendorong karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya pada kondisi apapun.

2.1.1.2 Faktor-faktor pada Kepuasan Kerja

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

1. Faktor utama dalam pekerjaan

Yang termasuk dari faktor utama dalam pekerjaan ialah seperti pengawasan, upah, keadaan kerja, ketentraman kerja dan kesempatan untuk melangkah lebih maju. Kemudian juga ketepatan saat menyelesaikan konflik antar

karyawan, penghargaan ke karyawan yang berprestasi, serta perlakuan yang adil dan baik yang berhubungan dengan tugas ataupun pribadi.

2. Faktor sosial

Yang termasuk dari faktor sosial ialah segala yang berhubungan dengan kebebasan berpolitik, hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja dan hubungan antara karyawan dengan rekan kerja lainnya.

3. Faktor individu

Yang termasuk dari faktor individu ini ialah seperti watak atau sikap, umur, harapan, kesehatan dan umur yang ada pada karyawan tersebut.

2.1.1.3 Arah pada Kepuasan Kerja

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

1. Dalam rangka usaha untuk mengetahui faktor yang menjadi sumber dari kepuasan bekerja dan keadaan yang mempengaruhinya. Dari hal tersebut bisa mewujudkan keadaan tertentu supaya karyawan bisa merasakan lebih bahagia dan semangat pada saat melakukan pekerjaannya.
2. Dalam rangka memperhatikan bagaimana akibat pada 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.

2.1.1.4 Indikator-indikator pada Kepuasan Kerja

(Harahap & Tirtayasa, 2020:125) mengatakan kepuasan kerja memiliki beberapa indikator-indikator, di antara lainnya:

1. Gaji

Dalam hal ini, gaji berarti sejumlah bayaran yang seseorang terima atas kerjaan yang dilaksanakan apakah telah sesuai seperti yang dirasakan dan sesuai dengan kebutuhan atau tidak.

2. Kerjaan pada diri sendiri

Dalam hal ini, pekerjaan itu sendiri berarti isi dari kerjaan yang dilaksanakan seseorang apakah sudah puas atau tidak dari harapan karyawan tersebut.

3. Rekan kerja

Dalam hal ini, rekan kerja berarti kepada siapa seseorang berinteraksi dengan teman satu tempat kerja saat melakukan kerjaannya. Dari interaksi tersebut bisa merasakan apakah rekan kerjanya sangat menyenangkan atau sebaliknya.

4. Atasan

Dalam hal ini, atasan berarti seseorang yang memiliki hak untuk memberikan petunjuk atau perintah saat bawahannya sedang melakukan pekerjaannya.

5. Promosi

Dalam hal ini, promosi berarti kemungkinan seseorang untuk merasakan adanya kemungkinan besar untuk berkembang melalui kenaikan jabatan dalam suatu organisasi.

6. Lingkungan kerja

Dalam hal ini, lingkungan kerja berarti suatu tempat karyawan bekerja apakah memiliki tempat bekerja yang nyaman ataupun tidak. Lingkungan kerja bisa dilihat dari segi fisik seperti pencahayaan, kursi, meja, dan lain sebagainya dan juga dari segi non fisik yaitu hubungan antar pegawai.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

(Saputra & Parwoto, 2020:214) mengatakan 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. Motivasi termasuk suatu faktor yang menggerakkan seseorang dalam beraktivitas atau berperilaku sesuai dari keinginannya (Andayani, 2020:799).

Kemudian (Rene & Wahyuni, 2018:56) juga berpendapat bahwa motivasi merupakan perkumpulan kekuatan energi yang timbul dari luar ataupun dalam pada keberadaan seseorang tersebut, yang memiliki relasi dengan tugasnya untuk menetapkan arahan, bentuk dan semangat bekerja. Motivasi kerja merupakan penyediaan kerangka kerja yang mana perusahaan bisa lebih mendorong karyawannya untuk bekerja dan meningkatkan antusiasme mereka (Nurdiansyah et al., 2020:29).

Setelah itu (Harahap & Tirtayasa, 2020:123) mengatakan motivasi sebagai suatu hasil dari jumlah proses yang memiliki sifat eksternal ataupun internal seseorang, yang bisa menimbulkan sikap antusiasme saat melakukan aktivitas-

aktivitas tertentu. Motivasi juga bisa diartikan sebagai pemberian motif kepada seseorang yang bisa menumbuhkan daya penggerak dan keinginan dalam melakukan pekerjaannya supaya tujuan dari perusahaan tercapai. Motivasi kerja muncul sendiri sebagai dari interaksi yang terjadi pada individu (Supriandi & Simanjuntak, 2020:155).

Dari penjelasan motivasi kerja diatas, dengan ini bisa katakan bahwa motivasi kerja termasuk suatu dorongan untuk melakukan pada proses sikap seseorang dengan meninjau ketekunan, arah dalam mencapai suatu sasaran.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

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.

2.1.2.3 Faktor yang Berpengaruh pada Motivasi Kerja

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 memiliki, keinginan untuk hidup, keinginan untuk mendapatkan pengakuan.

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.

2.1.2.4 Indikator-indikator pada Motivasi Kerja

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

1. Promosi

Dalam hal ini berarti seberapa kemajuan seseorang terhadap pekerjaan, baik dilihat dari sudut tanggung jawab, keterampilan yang baik terutama pada pembayaran upah dan gaji. Bagi seorang karyawan, kenaikan gaji tidak lebih penting daripada promosi, karena pada umumnya pemberian gaji yang lebih termasuk pada setiap promosi.

2. Prestasi bekerja

Dalam hal ini berarti bagaimana prestasi kerja seseorang terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya. Akan sulit seorang atasan mengusulkan karyawannya untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi jika tanpa adanya prestasi bekerja ini.

3. Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini, kesempatan untuk meningkatkan karir tergantung dari pekerja tersebut. Semua pihak seperti atasan, pimpinan, para *senior* hanya memiliki peran dalam memberikan arahan.

4. *Rewards*

Pada pemberian motivasi melalui *rewards* ini seperti pengakuan atas keahliannya, penghargaan atas prestasinya dan lainnya. Penghargaan menjadi sesuatu yang dibutuhkan dalam meningkatkan semangat bekerja pada karyawannya.

5. Pengakuan

Dalam hal ini termasuk kompensasi karyawan yang dibagikan oleh perusahaan pada keterampilan tertentu serta mampu melakukan tugasnya dengan baik. Dengan begitu bisa mendorong karyawannya untuk memiliki kelebihan dalam bidangnya dan menjadi lebih berprestasi baik.

6. Keberhasilan saat melakukan pekerjaannya

Dari hal ini keberhasilan dalam melakukan pekerjaannya bisa memberikan perasaan bangga pada pegawai bahwa mereka bisa mempertanggungjawabkan apa yang telah menjadi pekerjaannya. Dengan

begitu pimpinan juga semakin percaya bahwa pekerja tersebut memiliki kompetensi yang cukup baik dan dari hal itu juga bisa mempertahankan pekerja tersebut supaya tidak *resign* dan mencari pekerjaan lainnya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian 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).

Dari kinerja seorang karyawan bisa diketahui dari seberapa jauh kemampuan karyawan itu dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya (Susanto, 2019:1). Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu perbandingan antara pekerjaan yang dilakukan sesungguhnya dengan pekerjaan yang diharapkan oleh karyawan tersebut (Supriandi & Simanjuntak, 2020:156). Oleh sebab itu kinerja karyawan ini harus dijadikan sebagai acuan dengan ditentukan kriteria yang jelas dan ditetapkan secara bersamaan.

(Erwantiningsih, 2017:132) juga mengatakan bahwa kinerja termasuk hasil kerja yang jelas dilihat sebagai prestasi bekerja pada karyawan baik secara jumlah ataupun mutu dari kriteria dan tanggung jawab yang dibagikan sesuai dengan

target dari perusahaan. Kinerja ini juga sebagai bentuk perilaku yang ditujukan oleh setiap orang atas prestasi kerjanya yang sesuai dengan tanggung jawab dan peran pada suatu organisasi. Dalam mengukur kinerja karyawan adapun hal yang perlu dipertimbangkan seperti jumlah, kualitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas tersebut (Rene & Wahyuni, 2018:56).

Dari penjelasan kinerja kerja diatas, dengan ini bisa dikatakan bahwa kinerja kerja termasuk suatu pengakuan pada hasil pekerjaan yang sudah terselesaikan seorang karyawan pada waktu dan target tertentu yang diukur secara efisien dan efektif.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

(Munawirsyah, 2018:36) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan, seperti:

1. Kemampuan

Yang dimaksud dari hal ini yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu yang dipengaruhi oleh minat, kecerdasan dan bakat.

2. Kemauan

Yang dimaksud dari hal ini yaitu kesediaan seorang karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

3. Energi

Yang dimaksud dari hal ini yaitu suatu sumber kekuatan yang ada pada diri sendiri. Dengan adanya energi, seseorang bisa bereaksi dan merespon pada

apapun yang diperlukan sehingga konsentrasi saat melakukan pekerjaannya menjadi lebih tinggi.

4. Teknologi

Yang dimaksud dari hal ini yaitu penerapan pada wawasan yang ada supaya memudahkan karyawan saat melaksanakan pekerjaannya.

5. Kompensasi

Yang dimaksud dari hal ini yaitu sesuatu yang karyawan terima sebagai bentuk balasan dari jasa yang telah dikerjakan untuk organisasi.

6. Kejelasan tujuan

Yang dimaksud dari hal ini yaitu suatu tujuan harus memiliki kejelasan supaya pekerjaan yang dilaksanakan karyawan menjadi lebih berjalan dengan efisien dan efektif

7. Keamanan

Yang dimaksud dari hal ini yaitu dimana karyawan yang merasa aman saat melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh pada hasil kerja itu

2.1.3.3 Pengukuran pada Penilaian Kinerja

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

1. Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya

Dari hal tersebut berarti ketelitian seorang karyawan saat menyelesaikan tugasnya, kemudian perhatian pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan,

kemudian kemampuan mencapai target organisasi dan keterampilan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

2. Tingkat inisiatif saat melakukan pekerjaannya

Dari hal tersebut berarti suatu kemampuan untuk mengantisipasi permasalahan yang mungkin terjadi kemudian kemampuan dalam memberikan solusi alternatif dari masalah itu.

3. Keahlian mental

Dari hal tersebut mampu diukur dengan melihat kemampuan karyawan pada saat memahami arahan yang dibagikan seorang pimpinan kepada karyawannya dalam bekerja bersama dengan rekan kerja lainnya.

4. Kedisiplinan waktu

Dari hal tersebut berarti ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan pada tempat kerjanya.

2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

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

1. Kualitas

Kualitas ini termasuk suatu tingkat dimana hasil kegiatan dilakukan sesuai dengan berbagai cara yang dinilai dari segi penampilan dengan harapan supaya tujuan tersebut dapat tercapai.

2. Kuantitas

Kuantitas ini termasuk total unit yang telah dihasilkan atau sejumlah dari siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Tepat waktu

Tepat waktu ini termasuk seberapa lama suatu kegiatan terselesaikan sesuai dengan waktu yang diharapkan, yang dilihat hasil *output* dan waktu maksimal yang masih tersedia untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas ini termasuk seberapa besar perusahaan memaksimalkan keuntungan dan meminimalkan kerugian dari setiap kelompok pada pemakaian sumber daya.

5. Komitmen Organisasi

Pada komitmen organisasi termasuk suatu tingkat yang mana karyawan memiliki tanggung jawab dan komitmen kerja pada organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilaksanakan (Fadhil & Mayowan, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera” dan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, menjelaskan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera.

Penelitian yang dilaksanakan (MN & Suryaman, 2020) yang berjudul "*Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance of NT Factory*",

dengan menggunakan *descriptive analysis techniques*, menjelaskan bahwa *motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of NT Factory*.

Penelitian yang yang dilaksanakan (Harahap & Tirtayasa, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu” dan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, menjelaskan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Penelitian yang yang dilaksanakan (Munawaroh et al., 2020) yang berjudul “*The Effect of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance Through Working Dicipline at PT Bamboo Tirta Engineering*” dengan menggunakan *descriptive analysis and quantitative analysis*, menjelaskan bahwa *motivation and job satisfaction on employee performance through work discipline does not have an impact on improving employee performance at PT Bamboo Tirta Engineering*.

Penelitian yang dilaksanakan (MN & Suryaman, 2020) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture and Work Motivation Toward Employee Performance of PT Inoac Polytechno Indonesia*” dengan menggunakan *quantitative Research*, menjelaskan bahwa *employee motivation statistically has no significant effect on employee performance but has positive direction toward employee performance PT Inoac Polytechno Indonesia*.

Penelitian yang dilaksanakan (Ruhayu et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan” dengan menggunakan deskriptif

kuantitatif, menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh pada kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian yang dilaksanakan (Saputra & Parwoto, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan PT Karangmas Unggul Bekasi” dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif kausalitas, menjelaskan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Karangmas Unggul Bekasi.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menjadi hal penting dalam membantu hasil kerja karyawannya, dengan begitu perlu dijalankan evaluasi dan tingkatan pada kepuasan bekerja pada karyawan misalnya dengan memberikan lingkungan kerja yang baik, gaji yang tepat pada pekerjaannya dan menempatkan kerja berdasarkan keterampilan karyawannya (Ajabar, 2020:59). Penelitian ini sejalan dengan (Susanto, 2019:5) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka. Memperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan atau dalam kata lain memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

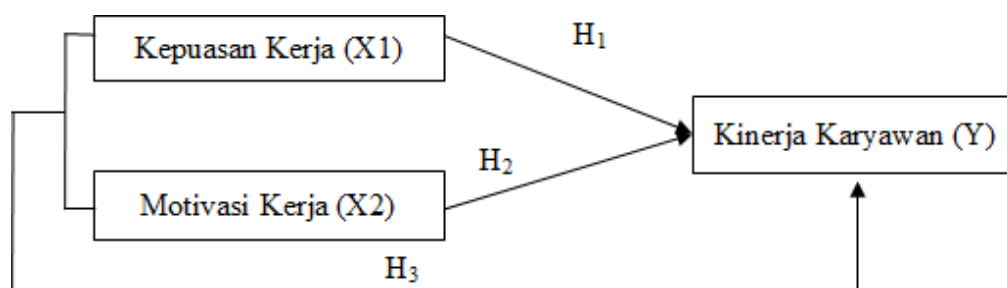
Motivasi kerja menjadi hal penting dalam membantu hasil kerja karyawannya, dengan begitu perlu diberikan dorongan dengan memberikan

pelatihan, pendidikan untuk meningkatkan hasil kerja pada karyawannya (Nurbaya, 2020:133). Penelitian ini sejalan dengan (Harahap & Tirtayasa, 2020:131) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Memperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan atau dalam kata lain mempunyai pengaruh yang kuat pada kinerja karyawan.

2.3.3 Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Seorang pimpinan perlu melakukan evaluasi dan peningkatan wawasan terhadap jenis pekerjaan supaya bisa menghasilkan kinerja yang optimal (Ajabar, 2020:29). Penelitian yang dilaksanakan (Andayani, 2020:804) dengan judul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Indojaya Mandiri Lahat. Memperoleh hasil kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Dari penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran bisa digambarkan seperti dibawah ini:



Sumber: Peneliti (2021)

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Sesuai dari gambar 2.2 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.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam suatu riset harus memanfaatkan penelitian secara tepat. Sesuai dari hal tersebut memiliki tujuan untuk memperoleh gambaran tentang permasalahan yang dihadapi dan langkah yang harus digunakan supaya menyelesaikan permasalahan itu. Jenis penelitian yang dipakai pada riset ini ialah dengan menggunakan 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).

3.2 Sifat Penelitian

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). Sifat penelitian pengembangan ini digunakan untuk menghasilkan suatu penelitian yang mana penelitian tersebut telah ada, dan ditambahkan beberapa variabel untuk disempurnakan sehingga membentuk hasil yang sama.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Pelaksanaan riset ini berlokasi di PT Global Welindo Batam yang terletak di Komplek Citra Buana Centre Park 1 Blok K No. 2, Kp. Seraya, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode pelaksanaan riset ini yaitu dari bulan Oktober 2021 sampai Januari 2022.

Tabel 3.1 Periode Penelitian

Kegiatan	Bulan															
	Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul	■															
Pengambilan data		■														
Studi pustaka			■	■	■											
Pengolahan data						■	■	■								
Pembahasan dan kesimpulan										■	■					
Menyusun laporan											■	■	■			
Menyerahkan penelitian														■	■	
Penyelesaian penelitian																■

Sumber: Peneliti, 2021

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Yang dimaksud dari populasi yakni perkumpulan objek-objek yang mempunyai ciri khas yang sama dan selanjutnya disimpulkan hasilnya (Sumargo, 2020:25). Pada riset ini yang menjadi populasi ialah semua pegawai yang terdapat di PT Global Welindo Batam yang berjumlah 110 orang karyawan.

Tabel 3.2 Jumlah Karyawan

No.	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1.	Manajer	4
2.	HRD	2
3.	<i>Accounting</i>	9
4.	Admin	16
5.	Pengontrol Dokumen	7
6.	<i>Purchasing</i>	7
7.	<i>Supervisor</i>	17
8.	Gudang	23
9.	Supir	16
10.	<i>Marketing</i>	9
Total Karyawan		110

Sumber : PT Global Welindo Batam, 2021

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Teknik dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini memilih total populasi untuk digunakan sebagai sumber data, kemudian melakukan penyebaran pada populasi agar memperoleh sampel yang dapat diwakilkan. Oleh sebab itu jumlah sampel pada penelitian yaitu sebanyak 110 orang karyawan pada PT Global Welindo Batam.

3.4.3 Teknik Sampling

Pengukuran sampel termasuk gerakan dalam menentukan total sampel yang akan diambil pada suatu riset. Sampel yang dipilih harus bisa mendeskripsikan kondisi populasi yang sebenarnya. Sehingga pada riset ini menggunakan teknik penentuan sample *non-probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh, yang semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Timotius, 2017:147). Dengan begitu banyak sampel pada riset ini ialah memiliki jumlah 110 orang.

3.5 Sumber Data

3.5.1 Sumber Data Primer

Informasi yang peneliti kumpulkan langsung dari orang pertama atau lokasi dari objek penelitian, merupakan pengertian dari sumber data primer (Sumargo, 2020:41). Data primer dari riset ini yaitu kuesioner yang dibagikan ke seluruh karyawan PT Global Welindo Batam.

3.5.2 Sumber Data Sekunder

Yang dimaksud dari sumber data sekunder yakni informasi yang diperoleh dari orang kedua dan tidak termasuk data yang datang secara langsung (Sumargo, 2020:41). Untuk mendapatkan data ini, peneliti mengambil data-data seperti absensi karyawan dan data permintaan dan pengiriman produk pada PT Global Welindo Batam.

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Studi ini digunakan teknik mengumpulkan data dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *google form*. Angket termasuk teknik mengumpulkan data yang dijalankan dengan menuliskan pernyataan-pernyataan tertulis dan dibagikan ke responden untuk di jawab (Rukajat, 2018:44). Pernyataan yang dibuat berhubungan dengan permasalahan yang terjadi, sehingga dari jawaban tersebut dapat mewakili permasalahan tersebut. Selain itu untuk mengenal lebih dalam terhadap respondennya, peneliti juga memakai teknik *interview*. *Interview* termasuk teknik mengumpulkan data yang secara langsung dengan bertanya secara langsung ke respondennya untuk memperoleh informasi yang berhubungan pada judul penelitian (Anggito & Setiawan, 2018:75). Dalam penelitian ini, peneliti berkomunikasi secara langsung dengan sumber data untuk memperoleh jawaban yang berhubungan dengan penelitian.

3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Studi ini memiliki intrumen pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan angket. Peneliti memberikan beberapa daftar pertanyaan kepada responden dan selanjutnya responden mengisi pertanyaan-pertanyaan itu sesuai dengan kondisi mereka. Secara umum teknik memberikan nilai dalam kuesioner ini yakni dengan menggunakan skala *likert*. Dalam pelaksanaan skala ini dengan menghitung respon kesetujuan dan ketidaksetujuan dari masing-masing pertanyaan tersebut. Berikut ini terdapat beberapa persyaratan bobot penilaian dari masing-masing pernyataan pada angket yang diisi oleh responden antara lain:

Tabel 3.3 Skala *Likert*

Nilai	Kode	Skala <i>Likert</i>
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	N	Netral
4	S	Setuju
5	SS	Sangat Setuju

Sumber: (Rukajat, 2018:44)

3.7 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Yang dimaksud dengan variabel penelitian yakni penilaian yang berasal dari aktivitas yang mempunyai berbagai variasi yang telah ditentukan peneliti supaya dipelajari dan diambil kesimpulannya. Operasional variabel dibutuhkan pada penelitian ini dengan tujuan untuk mengubah permasalahan yang akan dianalisis ke dalam bentuk variabel, setelah itu menetapkan indikator dan jenis dari variabel yang berhubungan (Tarjo, 2019:87). Variabel penelitian mampu dibagi menjadi dua macam, yaitu:

3.7.1 Variabel Independen

Variabel bebas bisa diartikan sebagai variabel yang dapat memiliki hubungan pada variabel bebas atau termasuk variabel yang menjadi penyebab munculnya variabel dependen (Rukajat, 2018:23). Pada riset ini yang menjadi variabel independen antara lain Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

1. Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020:125) indikator pada kepuasan kerja ialah:

- a. Gaji
- b. Kerjaan pada diri sendiri
- c. Rekan kerja
- d. Atasan
- e. Promosi
- f. Lingkungan kerja

2. Menurut (Munawirsyah, 2018:12) indikator pada motivasi kerja ialah:

- a. Promosi
- b. Prestasi bekerja
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. *Rewards*
- e. Pengakuan
- f. Keberhasilan saat melakukan pekerjaannya

3.7.2 Variabel Dependen

Variabel terikat bisa diartikan sebagai variabel yang muncul dikarenakan variabel independen atau bisa dikatakan variabel yang dipengaruhi oleh nilai dari variabel lain (Rukajat, 2018:23). Pada riset ini yang menjadi variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y).

Indikator-indikator pada kinerja karyawan ialah (Harahap & Tirtayasa, 2020:123):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tepat waktu
4. Efektivitas
5. Komitmen organisasi

Tabel 3.4 Tabel Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja(X_1)	Kepuasan kerja bisa diartikan sebagai suatu perbuatan yang diresponkan secara positif dari berbagai tingkatan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Kerjaan pada diri sendiri 3. Rekan kerja 4. Atasan 5. Promosi 6. Lingkungan kerja 	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi juga bisa diartikan sebagai pemberian motif kepada seseorang yang bisa menumbuhkan daya penggerak dan keinginan dalam melakukan pekerjaannya supaya tujuan dari perusahaan tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promosi 2. Prestasi bekerja 3. Pekerjaan itu sendiri 4. <i>Rewards</i> 5. Pengakuan 6. Keberhasilan saat melakukan pekerjaannya 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan perbandingan dari tugas yang sesungguhnya dilaksanakan dengan tugas yang diharapkan oleh pegawai tersebut.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tepat waktu 4. Efektivitas 5. Komitmen organisasi 	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti (2021)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mempunyai tujuan menyelidiki data menggunakan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sebelumnya sudah dikumpulkan kemudian diambil kesimpulannya. Cara penyajian data statistik deskriptif bisa berupa tabel biasa, grafik garis atau batang, diagram lingkaran, histogram dan bentuk lainnya (Wahyuni, 2020:1)

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.6.2.1 Uji Validitas

Dalam hal ini yang memperlihatkan tingkatan keaslian atau kevalidan suatu instrumen disebut sebagai pengujian validitas. Pada pengujian ini kriteria utama pada hasil penelitian ialah kevalidan (Burhan, 2017:173). Untuk menghitung korelasi pada pengujian ini digunakan perhitungan rumus *Pearson Product Moment* antara lain:

$$x \text{ hitung} = \frac{n \sum ix - (\sum i) (\sum x)}{\sqrt{[n (\sum i^2)] [n \sum x^2 - (\sum x)^2]}} \quad \text{Rumus 3.1 } \textit{Pearson Product Moment}$$

Sumber: (Burhan, 2017:173)

Ket:

$x \text{ hitung}$: Koefisien Korelasi

i : Nilai *item*

X : Total dari *item*

n : Total responden

Pengujian ini dibuktikan dengan melihat SPSS dua sisi atau *two tailed* dengan nilai taraf signifikansi 0,05. Persyaratan suatu data dikatakan dapat diterima atau tidak, antara lain:

1. Bilamana r hitung $>$ r tabel, dengan begitu pertanyaan dapat disebut sebagai valid.
2. Bilamana r hitung $<$ r tabel, dengan begitu pertanyaan dapat disebut sebagai tidak valid.

Dibawah ini dapat diperhatikan hasil pengujian sementara terhadap 30 responden, antara lain:

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja (X_1) Terhadap 30 Responden

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

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2021

Tabel 3.6 Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja (X_2) Terhadap 30 Responden

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

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2021

Tabel 3.7 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y) Terhadap 30 Responden

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

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2021

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

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil pengukuran yang menghasilkan data yang sama dengan sejauh mana menggunakan objek yang sama, merupakan pengertian dari reliabilitas (Sumargo, 2020:24). Untuk menghitung korelasi pada pengujian ini digunakan rumus *Cronbach's Alpha* yakni:

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right] \quad \text{Rumus 3.2 Cronbach's Alpha}$$

Sumber: (Juliandi et al., 2017)

Keterangan:

r_i : Reliabilitas instrumen

k : Jumlah pertanyaan

$\sum ab^2$: Total varian padabutir pertanyaan

$\sigma 1^2$: Jumlah varian

Dalam pengujian ini dapat dibuktikan dengan menggunakan taraf disignifikan 0,60. Suatu data dapat dikatakan diterima atau tidak, bisa diperlihatkan pada nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,60.

Dibawah ini dapat diperhatikan hasil pengujian sementara terhadap 30 responden, antara lain:

Tabel 3.8 Hasil Pengujian Reabilitas Sementara Terhadap 30 Responden

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,785	> 0,60	Realibel
Motivasi Kerja	0,838	> 0,60	Realibel
Kinerja Karyawan	0,837	> 0,60	Realibel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 25, 2021

Sesuai pada tabel 3.8, dapat diperhatikan bahawa nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan lebih tinggi daripada 0,60, dengan begitu pengujian ini mampu dinyatakan reliabel.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pada uji ini mempunyai tujuan yaitu melaksanakan pengujian apakah model ini berdistribusi dengan normal atau tidak. Pengujian normalitas ini berguna dalam memberikan deskripsi berupa gambaran grafik (Haidir, 2019:35). Cara untuk melihat apakah model memiliki distribusi dengan normal atau tidak melalui bentuk kurva yang membentuk gambar lonceng. Selain itu pengujian ini juga dilihat dari hasil uji *kolmogrov smirnov Smirnov (2 tailed)* > 0,05 .

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Dalam uji ini mempunyai tujuan yaitu melakukan pengujian apakah ditemukan model mempunyai hubungan antar variabel bebas. Sebuah model dapat dinyatakan baik jika tidak mengalami hubungan antara variabel independen (Tarjo, 2019:72). Suatu data bisa dinyatakan bebas dari multikolinieritas jika VIF tidak lebih dari angka 10 serta memiliki angka *tolerance* mendekati angka 1.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji ini mempunyai tujuan yakni melakukan pengujian apakah model mengalami kesamaan *variance* dari nilai residual observasi satu terhadap lainnya (Anggito & Setiawan, 2018:212). Apabila model regresi tersebut membentuk pola yang teratur seperti titik-titik, dengan begitu akan mengalami permasalahan heterokedastisitas. Sebaliknya, jika model regresi tersebut membentuk bentuk yang teratur seperti titik-titik yang tersebar dibawah dan diatas angka nol, dengan begitu model tidak mengalami heterokedastisitas.

Dalam pengujian heterokedastisitas ini juga bisa digunakan uji *gleyser* dengan menghubungkan nilai absolut residualnya terhadap setiap variabel independen. Apabila memperoleh hasil probabilitas nilai signifikansi melebihi 0,05, dengan begitu model regresi dapat dikatakan tidak mengalami heterokedastisitas.

3.8.4 Uji Pengaruh

3.6.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Relasi antara dua variabel terikat dan variabel bebas atau lebih dinamakan uji regresi linear berganda. Dalam regresi ini memiliki tujuan supaya mengetahui relasi antara variabel dependen dengan variabel dependen apakah memiliki pengaruh negative atau positif (Asnidar, 2019:43). Berikut ini merupakan rumus untuk menghitung pengujian regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Asnidar, 2019:43)

Ket:

Y : Kinerja Karyawan

a : Nilai konstanta

b : Nilai koefisien regresi

x_1 : Variabel independen, yaitu Kepuasan Kerja

x_2 : Variabel independen, yaitu Motivasi Kerja

e : Variabel independen ke-n

3.6.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Angka yang memperlihatkan besarnya pengaruh dalam menerangkan variabel bebas pada variabel terikat disebut sebagai pengujian koefisien determinasi (R^2). Biasanya dipakai dalam memperhatikan berapa besarnya pengaruh dari variabel independen pada variabel dependen disajikan dalam bentuk

persentase. Apabila R^2 memiliki nilai yang kecil, yang artinya kesanggupan dari variabel bebas menjelaskan variabel terikat (Timotius, 2017:57).

3.8.5 Uji Hipotesis

3.8.5.1 Uji T (Regresi Parsial)

Pengujian koefisien setiap variabel independen pada variabel dependen guna memahami berapa besarnya hubungan dari variabel bebas pada variabel terikat merupakan pengertian dari uji T. Penggunaan uji T yaitu guna memperlihatkan hubungan pada setiap variabel bebas pada variabel terikat (Saputro, 2021:54). Dibawah ini merupakan rumus dalam menghitung uji T:

$$t = \frac{b_i}{s_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.4 Uji T}$$

Sumber: (Saputro, 2021:54)

Ket:

t : Nilai yang selanjutnya dibandingkan dengan t tabel

b_i : Koefisien korelasi

s_{b_i} : sampel

Penentuan keputusan uji T menggunakan cara melakukan bandingan dari t hitung dengan t tabel, antara lain (Saputro, 2021:54):

1. $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, dengan begitu bisa dikatakan H_a di terima dan H_o di tolak, yaitu variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh dengan signifikan kepada variabel kinerja karyawan (Y).

2. $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ dengan begitu bisa dikatakan H_0 di terima dan H_a di tolak, yaitu variabel variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh dengan signifikan kepada variabel kinerja karyawan (Y).

3.8.5.2 Uji F (Regresi Stimulan)

Dalam pengujian ini memiliki tujuan dalam menguji apakah semua dari variabel bebas dengan bersamaan mempunyai pengaruh pada variabel terikat. Pengujian ini dilaksanakan dengan menggunakan derajat signifikan nilai pada F (Tarjo, 2019:78). Berikut ini merupakan rumus untuk menghitung pengujian F:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k)} \quad \text{Rumus 3.5 Uji F}$$

Sumber: (Juliandi et al., 2017)

Ket:

R^2 : Koefisien determinasi

K : Banyaknya variabel independen

N : Banyaknya sampel

Cara melakukan uji ini yaitu melalui cara membandingkan F hitung dan F tabel, antara lain:

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$, dengan begitu bisa dinyatakan H_a di terima dan H_0 di tolak, berarti variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh dengan signifikan kepada variabel kepuasan kerja (Y).

2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ dengan begitu dapat dikatakan H_0 di terima dan H_a di tolak yang memiliki arti variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak mempunyai pengaruh signifikan kepada variabel kinerja karyawan (Y).

