

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WAHANAKARSA SWANDIRI DURI.

ZULFITRI, S.E.,M.M.¹, VANDERIC CHANDRA²

¹Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia * Zulfitrizul24@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri yang berjumlah 71 orang. Sedangkan variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji t, uji F dan uji R². Pengujian tersebut dilakukan guna mengetahui hubungan antara variabel bebas (independen variable) dengan variabel terikat (dependent variable). Berdasarkan hasil penelitian bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi $R = 0,648$ yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri. Sedangkan Adjusted R square di dapat 0,439 yang berarti motivasi dan kepuasan kerja memiliki kontribusi sumbangan sebesar 43,9% terhadap kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri. Secara simultan variabel motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri dengan nilai F hitung $23,968 > 3,982$. Secara parsial diperoleh variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri dengan nilai t hitung $2,061 > t$ tabel 1,995 dan variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri dengan nilai t hitung $4,671 > t$ tabel 1,995. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 6,460 + 0,225X_1 + 0,645X_2$.

ARTICLE HISTORY

Diterima 15 April 2022

Direvisi 09 Mei 2022

Diterima 21 Juni 2022

KATA KUNCI

Motivasi, kepuasan kerja,
kinerja karyawan.

Pendahuluan

Suatu perusahaan dalam melakukan kegiatan sehari-hari membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan kinerja yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan dan merupakan ujung tombak untuk keberhasilan perusahaan maka banyak hal yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Yolanda 2021)

Salah satu cara perusahaan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi dan kepuasan kerja bagi karyawan agar karyawan dapat bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. (Barza and Setiawan 2021)

Motivasi sendiri sangat penting gunanya untuk mendorong semangat kerja karyawan karena tanpa adanya motivasi dari perusahaan, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi tidak maksimal.

Sedangkan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan gairah kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga target kerja yang ditetapkan, akan dapat tercapai dengan baik.

PT. Wahanakarsa Swandiri Duri merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang konstruksi dan jasa. Dengan berkembangnya kota Duri saat ini, banyak perusahaan konstruksi lainnya juga ikut membuka cabang dan jasa yang sama dengan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri sehingga akan menimbulkan persaingan dalam mencapai kemajuan bagi perusahaan.

Semakin baik kinerja PT. Wahanakarsa Swandiri Duri maka kemajuan perusahaan juga akan semakin meningkat. Kinerja PT. Wahanakarsa Swandiri Duri akan dapat meningkat apabila karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. (Elvis and Setiawan 2021)

Berikut ini adalah salah satu bentuk motivasi yang diberikan oleh PT. Wahanakarsa Swandiri Duri untuk para karyawannya yaitu berupa kompensasi yang diterima selama tahun 2021 :

Tabel 1.1 Data Kompensasi Yang Diterima Karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Tahun 2021

No	Jenis Kompensasi Non Financial	Keterangan
1	Gaji Pokok	Seluruh Karyawan

CORRESPONDING AUTHOR. Email: xxxxxx

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2024

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

2	Asuransi Kesehatan	Seluruh Karyawan
3	Tunjangan	Tidak Seluruh Karyawan
4	Lembur	Tidak Seluruh Karyawan
5	Tunjang Hari Raya	Seluruh Karyawan
6	Kendaraan Pribadi	Tidak Seluruh Karyawan
7	<i>Reward</i>	Tidak Seluruh Karyawan
8	Promosi Jabatan	Tidak Seluruh Karyawan
		Karyawan

Sumber : HRD PT. Wahanakarsa Swandiri Duri, 2022.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat kompensasi yang diberikan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri pada tahun 2021 masih belum merata keseluruh karyawan, hal ini sesuai dengan ketentuan serta kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan agar kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan maksimal.

Pekerjaan yang ditetapkan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri akan memberikan beban kerja yang besar bagi para karyawan karena karyawan dituntut bekerja secara profesional dan dapat mencapai target kerja yang ditetapkan.

Beban kerja tersebut akan memberikan dampak yang beraneka ragam bagi masing-masing karyawan, ada karyawan yang merasa senang dan bahagia akan pekerjaannya dan ada juga karyawan yang merasa lelah terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Oleh sebab itu, motivasi kerja akan sangat membantu dalam mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan karena dengan adanya motivasi dapat menunjukkan empati dan hubungan baik perusahaan kepada karyawan.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri. Banyaknya pekerjaan yang harus tercapai sesuai target yang ditetapkan membuat karyawan bekerja lebih ekstra sehingga tenaga dan usaha karyawan juga lebih besar dalam melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh pimpinan guna meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Pengamatan sementara di lapangan di jumpai permasalahan yang terjadi di perusahaan yaitu banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja yang akan berdampak terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. Berikut adalah tabel ketidakhadiran karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri tahun 2017-2021 :

Tabel 1.2 Daftar Ketidakhadiran (Absensi) Karyawan Pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Absen Per Tahun (Hari)			Jumlah Ketidakhadiran
		Sakit	Izin	Alfa	
2017	56	23	12	17	52
2018	80	21	15	19	55
2019	82	23	17	21	61
2020	71	25	20	24	69
2021	72	22	23	28	73

Sumber : HRD PT. Wahanakarsa Swandiri Duri, 2022.

Dari tabel 1.2 dapat dilihat jumlah absensi karyawan pada tahun 2021 mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan menurunnya disiplin kerja karyawan sehingga karyawan tidak mematuhi aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Seringnya karyawan absen dalam melakukan pekerjaan akan menunjukkan

bahwa menurunnya kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Hal ini akan berdampak terhadap sistem kerja perusahaan sehingga kinerja perusahaan menjadi tidak maksimal.

Tabel 1.3 Sanksi Pelanggaran Karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri

No.	Jenis Pelanggaran	Jenis Hukuman (Sanksi)
1	Terlambat absen (masuk kerja lebih dari jam masuk operasional) Jam operasional Perusahaan : 08.00-16.00 Istirahat : 12.00-13.00 (Senin-Kamis) 12.00-13.30 (Jum'at)	Dipotong uang gaji Rp 100.000 (tiap melakukan keterlambatan)
2	Tidak masuk 1 hari tanpa pemberitahuan	Surat peringatan (SP 1) disertai potong gaji 0.05% (dari pembayaran gaji perbulan/setiap melakukan kesalahan)
3	Tidak masuk 2 hari berturut-turut tanpa pemberitahuan	Surat peringatan (SP 2) disertai potong gaji 0.05% (dari pembayaran gaji perbulan/setiap melakukan kesalahan)
4	Tidak masuk 3 hari tanpa pemberitahuan	Surat peringatan (SP 3) dan dianggap mengundurkan diri
5	Berkelahi di ruang lingkup kerja	Di berikan surat (SP 3)

Sumber : HRD PT. Wahanakarsa Swandiri Duri, 2022.

Keterangan :

1. Apabila karyawan terlambat dari jam masuk kerja yang ditetapkan maka akan diberikan denda senilai Rp 100.000.
2. Apabila karyawan tidak hadir kerja atau absen 1 hari maka karyawan diberi SP 1 dan potong gaji.
3. Apabila karyawan tidak hadir kerja atau absen 2 hari maka karyawan diberi SP 2 dan potong gaji.
4. Apabila karyawan tidak hadir kerja atau absen 3 hari maka karyawan diberi SP 3 dan dianggap mengundurkan diri.
5. Apabila karyawan berkelahi di ruang lingkup kerja maka manajemen melakukan PHK.

Dibawah ini dapat dilihat data target kerja yang dihasilkan oleh PT. Wahanakarsa Swandiri Duri dalam mencapai kinerjanya, yang dapat dilihat pada tabel 1.4 dibawah ini :

Tabel 1.4 Data Target Kerja Pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri Tahun 2017–2021

Tahun	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2017	Rp. 38.802.000.000	Rp. 37.530.000.000	96,72%
2018	Rp. 44.301.000.000	Rp. 41.300.000.000	93,23%
2019	Rp. 48.039.000.000	Rp. 44.140.000.000	91,88%
2020	Rp. 50.500.000.000	Rp. 45.950.000.000	90,99%
2021	Rp. 53.450.000.000	Rp. 47.765.000.000	89,36%

Sumber : HRD PT. Wahanakarsa Swandiri Duri, 2022.

Pada tabel 1.4 dapat terlihat bahwa jumlah persentase pencapaian kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri tahun 2021 tidak maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang dan data karyawan di atas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri”**.

Dukungan teoritis

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “movere” dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan motivasi yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Sejarah harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Menurut Mengkunegara (2013) menyimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah yang mengerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Kepuasan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja seorang karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan dapat dikatakan bahwa pekerjaan tersebut memberikepuasan terhadap karyawan itu sendiri. Hal sebaliknya, ketidakpuasan akan diperoleh bila suatu pekerjaan tidak menyenangkan untuk dikerjakan bagi karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2013) “Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Menurut Changgriawan (2017) indikator kepuasan kerja ada lima yaitu : a) Gaji b) Perkerjaan itu Sendiri c) Rekan Kerja d) Promosi e) Pengawasan Kerja 4. Disiplin Kerja. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Keisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pula tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Kinerja adalah hasil atau pencapaian kerja oleh individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal. Pada pengertian ini ditekankan pada pengertian hasil dan pencapaian seseorang dari tugasnya dalam bekerja (Dewi and Mashar 2019).

Metode penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri yang beralamat di Jl. Nusa Indah No. 14 Harapan Talang Mandi Kecamatan Mandau-Duri Kabupaten Bengkalis.

Jenis Sumber Data

Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari objek penelitian melalui penyebaran kuisioner langsung yang dilakukan kepada karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri.

Data Sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari sumber data yang ada kaitannya dengan penelitian ini berupa data yang sudah tersedia seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan serta data lainnya dalam penelitian ini

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010:173) Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Jadi

· **CORRESPONDING AUTHOR.** Email: xxxxxx

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2024

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

pengertian populasi bisa diartikan secara umum yaitu bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada pokok obyek/subyek yang akan di pelajari,tetapi meliputi keseluruhan dari karakteristik atau sifat yang di miliki oleh subyek yang akan di teliti.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri yang berjumlah 72 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel.

Sedangkan teknik pengambilan sampel ditentukan secara sensus yaitu mengambil seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi < 100. (Suharsimi Arikunto, 2010:174)

Jadi sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri yang berjumlah 71 orang karena peneliti tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Wahanakarsa Swandiri Duri ini memiliki banyak anak cabang disetiap satu kota. Pusatnya PT. Wahanakarsa Swandiri tersebut di daerah Jakarta. Perusahaan ini pada bulan Juni tahun 2008 memutuskan untuk bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang jasa maupun dibidang lainnya. Perusahaan ini sekitar bulan Oktober 2008 sudah mengalami pertumbuhan yang bekerja sama dengan perusahaan lainnya. PT. Wahanakarsa Swandiri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi dan jasa keperusahaan-perusahaan lainya yang memiliki impian untuk meningkatkan kualitas mutu kerja dan menjadi lebih baik lagi untuk menjadi perusahaan nomor satu di Indonesia.

Analisis Hasil Penelitian

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 71 orang karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri, kuisioner yang disebarkan adalah sebanyak 71 eksempler. Para responden yang telah melakukan pengisian kuisioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa bekerja. Identifikasi ini dilakukukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden yang bekerja pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri.

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan identifikasi menurut jenis kelamin akan dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.1 dibawah ini :

Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	66	92,96%
Perempuan	5	7,04%
Jumlah	71	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022.

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat jumlah responden laki-laki sebanyak 66 orang (92,96%) lebih banyak dari pada responden perempuan yaitu sebanyak 5 orang (7,04%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri lebih didominasi oleh karyawan laki-laki.

Berdasarkan identifikasi menurut umur akan dilihat usia para responden yang bekerja pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri. Dalam melakukan identifikasi menurut umur, dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2 Umur Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
21-30 Tahun	46	64,79%

31-40 Tahun	20	28,17%
41-50 Tahun	5	7,04%
> 50 Tahun	-	-
Jumlah	71	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022.

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat sebagian besar karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri berumur 21 sampai 30 tahun sebanyak 46 orang (64,79%). Hal ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri masih berumur produktif dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan akan dilihat dari jumlah distribusi responden menurut jenjang pendidikannya, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3 Pendidikan Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	46	64,79%
Diploma 3	10	14,08%
Strata 1	15	21,13%
Jumlah	71	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022.

Dari tabel 5.3 dapat dilihat bahwa pendidikan sebagian besar karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri adalah SMA/SMK sebanyak 46 orang (64,79%). Ini dapat menunjukkan bahwa karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri memiliki pendidikan yang baik dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan identifikasi menurut masa bekerja akan dilihat dari berapa lama responden bekerja pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri. Dalam melakukan identifikasi menurut masa bekerja dapat dibuat klasifikasi seperti pada tabel 5.4 berikut ini :

Tabel 5.4 Masa Bekerja Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
< 1 Tahun	10	14,08%
1-5 Tahun	23	32,40%
6-10 Tahun	32	45,07%
>10 Tahun	6	8,45%
Jumlah	71	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2022.

Dari tabel 5.4 dapat dilihat sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. Wahanakarsa Swandiri Duri memiliki masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 32 orang (45,07%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Motivasi

Responden adalah 175 (24,65%) responden yang berada pada kategori sangat setuju, 400 (56,34%) responden yang berada pada kategori setuju, 133 (18,73%) responden yang berada pada kategori cukup setuju, 2 (0,28%) responden yang berada pada kategori tidak setuju sedangkan pada kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,05. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi indikator motivasi adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator motivasi, maka dapat diketahui bahwa indikator motivasi yang paling mempengaruhi adalah saya selalu berhasil dalam melaksanakan pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Tanggapan responden adalah 92 (25,92%) responden berada pada kategori sangat setuju, 211 (59,44%) responden berada pada kategori setuju, 50 (14,08%) responden berada pada kategori cukup setuju, 2 (0,56%) responden berada pada kategori tidak setuju sedangkan pada kategori sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,11. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa

jawaban responden terhadap rekapitulasi indikator kepuasan kerja adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator kepuasan kerja maka dapat diketahui bahwa indikator kepuasan kerja yang paling mempengaruhi adalah saya dapat mencapai kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja Karyawan

Tanggapan responden adalah 108 (30,42%) responden berada pada kategori sangat setuju, 191 (53,80%) responden berada pada kategori setuju, 56 (15,78%) responden berada pada kategori cukup setuju sedangkan pada kategori tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban responden. Adapun nilai rata-rata adalah 4,15. Secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi indikator kinerja karyawan adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan indikator kinerja karyawan maka dapat diketahui bahwa indikator kinerja karyawan yang paling mempengaruhi adalah saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu :

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri dengan nilai t hitung $2,061 > t$ tabel 1,995. Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri dengan nilai t hitung $4,671 > t$ tabel 1,995.
2. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri dengan nilai F hitung $23,968 > F$ tabel 3,982.
3. Nilai adjusted r square (analisis determinasi) sebesar 0,439. Hal ini berarti motivasi dan kepuasan kerja memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri sebesar 43,9% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 43,9\%) = 56,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Saran

Untuk meningkatkan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wahanakarsa Swandiri Duri agar lebih maksimal, disini penulis menyampaikan beberapa saran yaitu :

1. Diharapkan karyawan bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan supervisi agar kinerja yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.
2. Diharapkan karyawan selalu bekerja sesuai dengan aturan perusahaan agar kinerja perusahaan dapat selalu meningkat.
3. Diharapkan inisiatif yang di miliki karyawan dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan agar kinerja perusahaan dapat selalu meningkat.
4. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat diluar variabel dalam penelitian ini agar dapat menambah wawasan mengenai variabel lainnya.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi, 2010. Prosedur Penelitian, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Administrasi, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Handoko, Hani, T, 2011. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan XVIII, BPFE, Yogyakarta.
- Dharma, Surya, 2012. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan XVI, PT.

- Bumi Aksara, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2012. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunyoto, Danang, 2012. Teori Kuesioner Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia, Cetakan I, CAPS, Yogyakarta.
- Wilson, Bangun, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta.
- Andamdewi, Swaminathan, 2013. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Secretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. 1 No. 1 210-461.
- Ghazali Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariance Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Priyatno, Duwi, 2013. Mandiri Belajar SPSS, Cetakan I, PT. Buku Kita, Jakarta.
- Umar, Husein, 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo, 2015. Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pratama, Mohammad Rifky Bagus, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 47 No. 1.
- Aprianto, Ruri, 2018. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoris Printingdo, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fadhil, Achmad, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 54 No. 1.
- Mulyana, 2018. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara XIV Di Kota Makassar, Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Oktavianti, Nopi, 2020. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia, Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3 No. 2 Januari 2020.
- Barza, Panzi, and Fajar Aldy Setiawan. 2021. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA FINANCE CABANG PEKANBARU." EKLETIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan 4(3): 196–205. doi:10.24014/ekl.v4i3.31459.
- Elvis, and Ikhsan Setiawan. 2021. "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU." EKLETIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan 4(3): 239–50. doi:10.24014/ekl.v4i3.31463.
- Yolanda, Legia Seki. 2021. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL BANGUNAN JAYA PEKANBARU." Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan 4(3): 262–70. doi:10.24014/ekl.v4i3.31465.