

ANALISIS MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA III (PERSERO) REGIONAL JAWA TIMUR

¹⁾Bambang Suryantoro

²⁾Ahmad Roihkul Ihksan

³⁾Mudayat Haqi

¹⁾STIE Kasih Bangsa Jakarta

^{2,3)}STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Abstrak

Saat ini Indonesia sudah dihadapkan pada persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang dimulai pada tahun 2016. Setiap organisasi atau perusahaan harus cepat berbenah dalam meningkatkan kinerja manajemennya dengan memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia khususnya sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel adalah mengambil sampel dari jumlah karyawan sebanyak 50 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji linieritas analisis regresi berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil dari analisis uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari analisis uji t variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Pendahuluan

Saat ini Indonesia sudah dihadapkan pada persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang dimulai pada tahun 2016. Setiap organisasi atau perusahaan harus cepat berbenah dalam meningkatkan kinerja manajemennya dengan memanfaatkan sumber-sumber yang tersedia khususnya sumber daya manusia yang ada dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek. Manajemen yang berlangsung mempengaruhi sumber daya manusia atau orang-orang yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan dapat digunakan secara efektif dan efisien supaya mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi atau perusahaan.

Tidak terkecuali dengan yang dilakukan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur yang bergerak pada bidang jasa kepelabuhanan ini telah berupaya untuk memberikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, semua ini diharapkan dapat memicu dalam meningkatkan kinerja mereka dalam menghadapi persaingan yang ketat. PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur berharap dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan kompetensi tinggi dan keterampilan yang profesional dibidangnya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur?
2. Apakah variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur?
3. Apakah variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur sehingga model regresi yang dihasilkan layak sebagai alat estimasi?

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia).

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. (Hasibuan, 2003:92).

Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan presentasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. (Hasibuan, 2001:202).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Sedangkan menurut (Rivai, 2009:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. dimana menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan akan dapat ditarik suatu kesimpulan. meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data, bersifat kuantitatif / statistik.

Populasi

Populasi pada penelitian ini yaitu jumlah karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur sebanyak 50 orang.

Sampel

Karena total jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 254 karyawan maka peneliti mengambil sampel 50 karyawan, oleh karena itu teknik sampling digunakan adalah non probability sampling dalam bentuk sampling aksidental.

Metode Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka
2. Kuisioner

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas atau independent variable, yaitu "X" motivasi kerja dan kepuasan kerja
2. Variabel terikat atau dependent variable, yaitu "Y" kinerja karyawan

Definisi Variabel

1. Motivasi Kerja (X_1) : diartikan sebagai proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Indikator yang digunakan :
 - 1) Penghargaan diri
 - 2) Kekuasaan
 - 3) Kebutuhan aktualisasi
 - 4) Kepemilikan sosial
 - 5) Kebutuhan keamanan kerja
2. Kepuasan Kerja (X_2) : diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Indikator yang digunakan :
 - 1) Gaji
 - 2) Pekerjaan itu sendiri
 - 3) Hubungan dengan rekan kerja
 - 4) Hubungan dengan atasan

- 5) Promosi kerja
3. Kinerja Karyawan (Y) : yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan :
 - 1) Kualitas Kerja
 - 2) Kehadiran dan Ketepatan Waktu
 - 3) Inisiatif
 - 4) Kemampuan
 - 5) Komunikasi

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2007).

Uji Reliabilitas

reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner, dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.
2. Uji Multikolinieritas Pengujian terhadap Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas itu saling berkorelasi.
3. Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antar satu observasi ke observasi lain.
4. Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum.
5. Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat independenya adalah 0 ($X_1 X_2 = 0$)
β_1	= Koefisien regresi berganda variabel independen X_1 terhadap variabel Y, bila variabel X_2 dianggap konstan
β_2	= Koefisien regresi berganda variabel independen X_2 terhadap variabel Y, bila variabel X_1 dianggap konstan
X_1	= Stres kerja yang merupakan variabel ke-1
X_2	= Kepuasan kerja yang merupakan variabel independen ke 2
e	= Estimasi <i>error</i> dari masing-masing variabel

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis korelasi. Hal ini untuk mengetahui secara dini apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel dalam penelitian ini, digunakan statistik uji F dan uji t

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menurut jenis kelamin, umur, dan lama bekerja diuraikan sebagai berikut. Agar dapat memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan dalam tabel mengenai data responden sebagai berikut:

Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	26	52.0
Perempuan	24	48.0
Total	50	100.0

Responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang bekerja pada kantor PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur.

Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	27	54.0
31 – 40 Tahun	10	20.0
41 – 50 Tahun	8	16.0
> 50 Tahun	5	10.0
Total	50	100,0

Dapat diketahui bahwa mayoritas umur karyawan yang bekerja di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur ialah berumur 20–30 tahun sebanyak 27 orang dengan nilai persentase sebesar 54.0%, kemudian diikuti oleh karyawan yang berumur 31–40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 20.0%, sedangkan untuk karyawan yang berumur 41– 50 tahun sebanyak 8 orang dengan nilai persentase sebesar 16.0%, dan sisanya adalah karyawan yang berumur > 50 tahun sebanyak 5 orang dengan nilai persentase sebesar 10.0%.

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
< 5 Tahun	21	42.0
5 – 10 Tahun	8	16.0
> 10 Tahun	21	42.0
Total	50	100,0

Dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan yang memiliki pengalaman bekerja terlama di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur ialah sekitar < 5 tahun dan > 10 tahun sebanyak 21 orang dengan nilai persentase sebesar 42.0%, sedangkan untuk karyawan yang memiliki pengalaman bekerja terendah yaitu > 10 tahun sebanyak 21 orang dengan nilai persentase sebesar 16.0%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5%. Dan data dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach > 0,60. Berikut hasil uji validitas dan uji reliabilitas dalam penelitian:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Nilai r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0.697	0.2787	Valid
	X _{1.2}	0.892	0.2787	Valid
	X _{1.3}	0.820	0.2787	Valid
	X _{1.4}	0.904	0.2787	Valid
	X _{1.5}	0.701	0.2787	Valid
Alpha		0.865	0.2787	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.667	0.2787	Valid
	X _{2.2}	0.870	0.2787	Valid
	X _{2.3}	0.827	0.2787	Valid
	X _{2.4}	0.885	0.2787	Valid
	X _{2.5}	0.756	0.2787	Valid
Alpha		0.863	0.2787	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{.1}	0.735	0.2787	Valid
	Y _{.2}	0.846	0.2787	Valid
	Y _{.3}	0.868	0.2787	Valid
	Y _{.4}	0.927	0.2787	Valid
	Y _{.5}	0.712	0.2787	Valid
Alpha		0.875	0.2787	Reliabel

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui bahwa koefisien validitas semuanya lebih besar dari rtabel (0,291), begitu juga dengan koefisien Alpha Cronbach semuanya lebih besar dari 0,60.

Sehingga valid dan dapat dipercaya (reliabel). Ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden dan tidak ada perbaikan kuesioner.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak. Berikut ini adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini :

Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov

Tabel 2
Hasil Uji One-Sample Kolmogrov-Smirnov

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha
0,100	0,05

Hasil Output uji normalitas pada tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.100 Karena nilainya diatas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas. Multikolinearitas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau non multikolinearitas dan sebaliknya. Berikut hasil perhitungan nilai VIF: Motivasi Kerja (X₁) 0.562 ; Kepuasan Kerja (X₂) 0.562, diketahui bahwa nilai VIF seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat problem multikolinearitas (*nonmultikolinear*).

Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel penelitian secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Menurut Priyatno (2012), kedua variabel dikatakan linier apabila memiliki taraf signifikansi *linierity* lebih kecil dari 0,05 (p < 0,05).

Tabel 3

Uji Linieritas

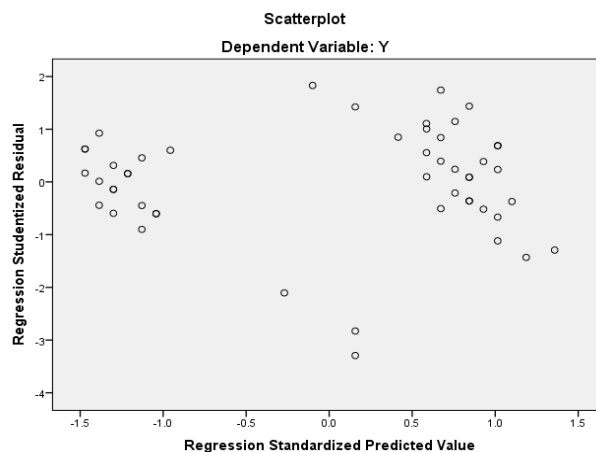
<i>Linierity</i>	Sig.	Kesimpulan
Kinerja Karyawan * Motivasi	0,000	Linier
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	0,000	Linier

Berdasarkan Tabel 3 pada output *ANOVA Table* diatas, dapat dilihat bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan terdapat hubungan yang linier, maka asumsi linieritas terpenuhi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dalam sebuah data, dapat dilakukan dengan beberapa metode, namun pada penelitian ini akan menggunakan metode scatter plot.

Gambar 1



Berdasarkan output scatterplot diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk polatertentu yang jelas, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi di antara sesama data pengamatan di mana adanya suatu data dipengaruhi oleh data sebelumnya, sehingga koefisien korelasi yang didapat menjadi kurang akurat. Mengukur autokorelasi dilihat dari nilai Durbin Watson Test (DW).

Tabel 4
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 ^a	.761	.751	2.266	1.634

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan $K=2$ dan $n=50$, serta tingkat signifikansi ($\alpha = 5\%$) diperoleh hasil $dL = 1.462$ dan $dU = 1,628$ Dikatakan tidak ada autokorelasi bila $dL < DW < 4 - dU$ atau $1.462 < 1.634 < 4 - 1,628$ atau $1.462 < 1.634 < 2,372$, dengan demikian hasil pengolahan data menunjukkan tidak terdapat autokorelasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda dimaksudkan untuk melihat pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat melalui suatu persamaan linier yang memuat nilai koefisien dari setiap variabel-variabel bebas.

Tabel 5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.576	1.429		-.403	.689
Motivasi	.679	.105	.613	6.454	.000
Kepuasan Kerja	.340	.096	.335	3.529	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$Y = -0.576 + 0.679 X_1 + 0.340 X_2$ Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar Nilai konstanta (α) sebesar -0.576 jika Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) bernilai konstan atau sama dengan nol.
2. Nilai koefisien Motivasi Kerja (β_1) sebesar 0.679 menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X_1) naik satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.679 dan diasumsikan untuk variabel Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja konstan atau bernilai sama dengan nol.
3. Nilai koefisien Kepuasan Kerja (β_2) sebesar 0.340 menunjukkan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja (X_2) naik satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.340 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja konstan atau bernilai sama dengan nol.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil perhitungan dalam tabel 5 diatas diperoleh :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X_1) 6,454 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,678 artinya variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y), ini berarti H_a diterima.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) 3,529 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,678 artinya variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ini berarti H_a diterima.

Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja(X_1) dan, Kepuasan Kerja(X_2), berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	769.066	2	384.533	74.882	.000 ^b
Residual	241.354	47	5.135		
Total	1010.420	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Uji ANOVA atau F didapatkan F_{hitung} sebesar 74,882 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (74,882 > 3,20) dan tingkat signifikansi 0.000 < 0,05 maka dapat menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan: Variabel bebas Motivasi Kerja(X_1) dan Kepuasan Kerja(X_2), berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Analisis Korelasi dan Determinasi

Dari hasil analisis regresi, khususnya pada model summary dapat dilihat juga hasil analisis korelasi dan determinasi pada tabel berikut:

Tabel 6
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.872 ^a	.761	.751	2.266

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel 6 menunjukkan besarnya *adjusted* R^2 adalah 0,761 hal ini berarti 76,1% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ke 2 variabel independen, yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 23,9% dijelaskan oleh variabel-variabel diluar model.

Pembahasan

Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur, hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar 6.454 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.678 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan tersebut dengan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kualitas maupun kuantitas.

Hal ini diperkuat seperti pada penelitian Alimuddin (2012) yang membuktikan bahwa motivasi yang terdiri atas motivasi eksternal dan motivasi internal secara parsial (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan PT. Telkom Tbk tahun 2012.

Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur, hal ini dapat diketahui dari nilai t_{hitung} sebesar 3.529 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,678 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa salah satu baik atau buruknya kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kepuasan seseorang dalam bekerja. Faktor yang perlu diperhatikan oleh manager dalam pengelolaan sumber daya manusia agar tercipta kinerja yang tinggi salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kinerja yang tinggi tidak akan tercapai tanpa adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka upaya-upaya meningkatkan komitmen pegawai melalui pemenuhan kepuasan kerjakaryawan yang efektif merupakan hal penting untuk diperhatikan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel} = 74,882 > 3,20$ dengan tingkat signifikan yang bernilai $0,000 < 0,05$. Selain itu nilai r adalah 0.872, yang menunjukkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat dan nilai R square = 0,761, menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 76,1%, sedangkan sisanya 23,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Secara analisis motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variable motivasi kerja yang terdiri dari beberapa indikator yaitu: penghargaan diri, kekuasaan, kebutuhan aktualisasi, kepemilikan social dan kebutuhan keamanan kerja. Kepuasan kerja yang terdiri dari beberapa indikator yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan promosi kerja. Dan kinerja karyawan yang terdiri dari beberapa indikator yaitu: kualitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

Hasil diatas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmatullah Burhanuddin Wahab (2012) yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri

(Persero) Tbk Makassar". Hasil dari penelitian adalah variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur, diketahui dari nilai F_{hitung} sebesar 74.882 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.20 dan nilai tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0,05$.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur, diketahui dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar ($6.454 < 1.678$) dan nilai tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur, diketahui dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sebesar ($3.529 > 1,678$) dan nilai tingkat signifikan sebesar $0.001 < 0.05$.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah :

1. Mengingat motivasi kerja dapat berdampak pada kinerja karyawan, maka diharapkan agar PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur mengutamakan keakraban rekan kerja dan atasan karena dapat membentuk motivasi kerja.
2. Upaya peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan diterapkan dalam sistem *reward and punishment* sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur.
3. Diharapkan agar pihak pimpinan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Regional Jawa Timur dapat memberikan perlakuan yang adil pada seluruh karyawan.
4. Diharapkan agar penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar dapat memperluas hasil penelitian yang diperoleh.

Daftar Referensi

- A.A. Prabu M. Anwar. 2005. *Perilaku Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Alimuddin, Wahyuni. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar
- Ghozali, Imam. (2007). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, Veithzal H dan Sagala, Ella J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. (2012). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Makassar*. Universitas Hasanudding Makassar: tidak diterbitkan.