

PENGARUH KEPUASAN, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TERMINAL PETIKEMAS SURABAYA (TPS)

¹Tarisy Dinda Oktaviani, ²Mudayat, ³Juli Prasetyorini, ⁴Nur Widyawati)

STIA dan Manajemen (STIAMAK) Barunawati Surabaya

Jl. Perak Barat No.173 Surabaya, Indonesia

E-mail: ¹oktavianitarisyadinda@gmail.com, ²mudayat@stiamak.ac.id,

³juli.prastyorini@stiamak.ac.id, ⁴nur.widyawati@stiamak.ac.id

Abstrak

Masalah sumber daya manusia masih menjadi yang terdepan agar perusahaan dapat bertahan di era globalisasi. Studi ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Studi ini termasuk pada jenis penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sejumlah 80 responden yang nantinya hasil jawaban tersebut akan diuji keabsahannya serta analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS) baik secara parsial maupun simultan. Selanjutnya kemampuan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 48,1%, sedangkan 51,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak dikaji pada penelitian ini.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Motivasi; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan.

Abstract

Human resource issues are still at the forefront so that companies can survive in the era of globalization. This study aims to determine and analyze the influence of job satisfaction, work motivation, and organizational culture on the performance of PT employees. Surabaya Container Terminal (TPS). This study is a type of causal research with a quantitative approach. The sample used was 80 respondents and the validity of the results of these answers would be tested as well as multiple linear regression analysis, multiple coefficient of determination, t test and F test. The results of the research showed that job satisfaction, work motivation and organizational culture had an impact on the performance of PT employees. Surabaya Container Terminal (TPS) either partially or simultaneously. Furthermore, the ability of the variables job satisfaction, work motivation and organizational culture to influence employee performance was 48.1%, while 51.9% was influenced by other.

Keywords: Job Satisfaction; Work Motivation; Organizational Culture; Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha pada saat ini mendorong sebuah perusahaan untuk dapat bersaing dalam perekonomian. Oleh karena itu diperlukan tenaga-tenaga yang berkualitas. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk menjalankan aktivitasnya agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan (Suzana, 2017). Masalah sumber daya manusia masih menjadi yang terdepan agar perusahaan dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam semua kegiatan organisasi. Bahkan dengan kelebihan peralatan dan infrastruktur, kegiatan organisasi tidak akan selesai dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dinamika lingkungan yang terus berubah, tuntutan organisasi untuk akuisisi, pengembangan, dan retensi SDM berkualitas menjadi semakin mendesak.

Mempertahankan karyawan, terutama calon karyawan, bukanlah tugas yang mudah, sehingga sangat penting untuk mempelajari perilaku karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka

diperlukan pengelolaan pengembangan SDM yang baik sejalan dengan tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan pendayagunaan manusia secara optimal dalam suatu organisasi, agar sumber daya manusia dapat dioptimalkan untuk pencapaian visi dan misi organisasi..

Meninjau dampak keperilakuan karyawan terhadap maju atau tidaknya perusahaan tersebut maka diperlukan pembinaan serta manajemen yang sistematis di dalamnya. Manajemen harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya di perusahaan, sehingga manajemen dapat menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan perilaku positif karyawan.. Johannes dan Silitonga (dalam Hendra, 2019) berpendapat bahwa Tujuan mendasar dari strategi sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan strategis dengan memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang terlatih, terlibat, dan termotivasi guna tercapainya keunggulan kompetitif dan berkelanjutan.

Persoalan kinerja tentunya tidak terlepas dari proses keluaran dan kegunaan dalam suatu pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan arahan yang diberikan kepadanya (Nursasongko, 2012). Kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Untuk memperbaiki kinerja pegawai tentunya merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Menurut Hasibuan (dalam Natassia dan Indria, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya atas dasar kompetensi, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Studi ini nantinya memmpertegas kepuasan kerja yang nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2017) berargumen mengenai kepuasan kerja tertuju pada suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja berasal dari persepsi seseorang atau karyawan terhadap seberapa baik perusahaan menyediakan hal-hal penting. Kepuasan kerja tercapai bila pekerjaan memenuhi kebutuhan karyawan. Jika kepuasan kerja adalah keadaan emosi bahagia atau perasaan positif yang timbul karena menghargai pekerjaan atau pengalaman seseorang. Ketika kepuasan kerja tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan di organisasi tempat mereka bekerja..

Selain itu, penelitian ini juga mengangkat motivasi kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Tama dan Hardiningtyas (2017), motivasi adalah suatu proses yang meliputi intensitas, arah dan ketekunan usaha seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika dikaitkan dengan tempat kerja, maka tujuan yang diharapkan adalah tujuan organisasi atau perusahaan yang harus dicapai. Menurut George and Jones (dalam Febriani, 2016) ada tiga elemen dalam motivasi kerja dan tiga elemen tersebut adalah: orientasi perilaku, tingkat usaha, tingkat ketekunan. Orientasi perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditampilkan di antara banyak perilaku potensial yang mungkin mereka tunjukkan. Tingkat upaya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawannya untuk menunjukkan perilaku yang diperlukan untuk berfungsi untuk bisnis, organisasi juga harus memotivasi mereka untuk bekerja keras dalam perilaku tersebut. Tingkat

ketekunan: dalam menghadapi rintangan, jalan buntu dan wajah batu, kemampuan untuk terus berusaha menunjukkan perilaku yang dipilih dengan baik.

Selanjutnya penelitian ini juga mengangkat tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Robbins and Coulter (dalam Utami dan Palupiningdyah, 2016) budaya organisasi mencakup tiga hal. Pertama, budaya adalah sebuah persepsi bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, namun para karyawan menerima dan memahaminya melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. Kedua, budaya organisasi bersifat deskriptif yaitu berkenaan dengan bagaimana para anggota menerima dan mengartikan budaya tersebut. Ketiga, meskipun individu dalam organisasi berlatar belakang yang berbeda dan jenjang organisasi yang juga berbeda karyawan cenderung mengartikan dan mengutarakan budaya organisasi dengan cara yang sama.

Di lain sisi, peneliti juga melakukan observasi awal dan wawancara tidak terstruktur yang dilakukan kepada pihak manajemen dan diperoleh informasi bahwa meskipun pihak manajemen telah berusaha memberikan *reward* pada karyawan yang memiliki kinerja baik, namun hal ini belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya perilaku ketidakpatuhan beberapa karyawan terhadap aturan disiplin yang berlaku dalam perusahaan misalkan saja keterlambatan dalam jam kerja maupun tidak tercapainya target kinerja yang diberikan oleh perusahaan

Beberapa studi terdahulu membahas tentang kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Setiawan *et al.* (2020), Herawati (2020) dan Fanani dkk. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi ada beberapa studi yang bertolak belakang dengan hasil studi terdahulu di atas, diantaranya studi yang dilakukan oleh Linda dkk. (2023) menunjukkan hasil kepuasan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Syaharuddin dan Fachrunaufal (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Merujuk pada beberapa pemaparan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS)”.

II. METODE PENELITIAN.

Studi ini menggunakan desain penelitian hubungan atau asosiatif dan menurut sifat hubungannya penelitian menggunakan hubungan sebab-akibat (kausal). Sugiyono (2019) berargumen desain kausal adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk hubungan antara satu

variabel dengan variabel lainnya, dan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Umar, 2019).

Pendekatan yang digunakan dalam studi ini merupakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019) mengungkapkan studi kuantitatif sebagai suatu studi berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya secara acak, instrument seperti kuesioner dijadikan sebagai alat pengumpulan data, penggunaan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

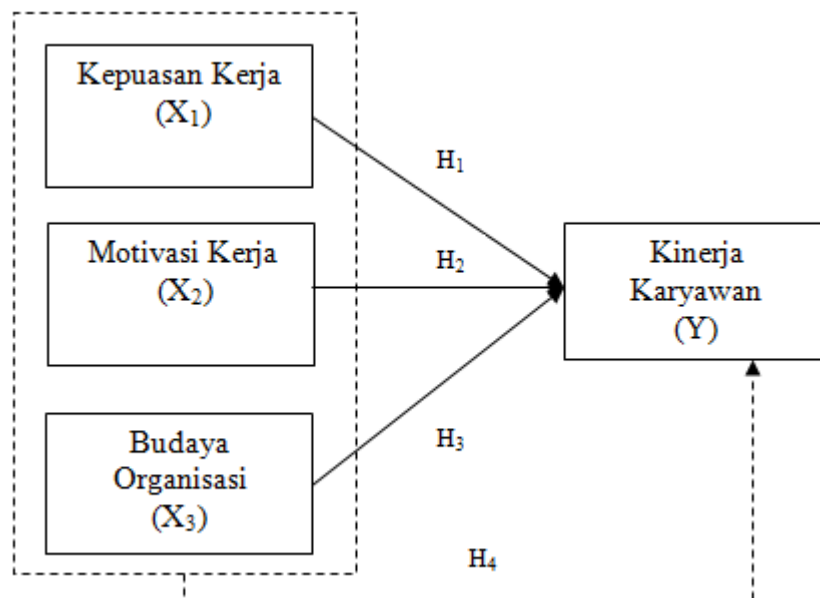
Sampel yang digunakan sejumlah 80 orang yang merupakan karyawan PT. TPS. Alat pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi. Pada studi ini digunakan kuisisioner dengan skala *Likert* dimana pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner dibuat dengan nilai 1 sampai dengan 5.

Variabel yang diamati dalam studi ini adalah:

1. Kepuasan Kerja (X_1) merupakan sikap karyawan yang positif meliputi perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya dengan menilai suatu pekerjaan sebagai rasa penghargaan dalam mewujudkan nilai penting dari pekerjaan itu sendiri. Dalam penelitian ini kepuasan kerja diindikatori oleh dimensi dalam kepuasan kerja yaitu (Luthan dalam Husodo, 2018):
 - a. Pekerjaan itu sendiri
 - b. Kompensasi
 - c. Promosi
 - d. Pengawasan kerja
 - e. Rekan Kerja
2. Motivasi Kerja (X_2) merupakan dorongan internal yang timbul dalam diri individu guna menjalankan pekerjaan dengan tujuan memenuhi keinginan atau kebutuhan mereka, yang bisa dipengaruhi oleh faktor internal ataupun eksternal dalam lingkungan organisasi. Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan indikatori oleh Maslow (dalam Gunawan dkk., 2020):
 - a. Kebutuhan Hidup
 - b. Kebutuhan Masa Depan
 - c. Kebutuhan Harga Diri
 - d. Kebutuhan Pengakuan Kerja
3. Budaya Organisasi (X_3) merupakan kesepahaman bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi mengenai suatu rangkaian nilai-nilai sistemik yang menjadi bagian integral dari organisasi tersebut. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur budaya organisasi adalah karakteristik budaya organisasi (Robbins dalam Busro, 2018):
 - a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko
 - b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*)
 - c. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*)
 - d. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*)
 - e. Berorientasi tim (*team orientation*)

- f. Agresifitas (*Agressivers*)
 - g. Stabilitas (*Stability*)
4. Kinerja Karyawan (Y) adalah sejauh mana hasil kerja setiap karyawan dicapai dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. pada studi ini, indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Gomes (dalam Mangkunegara, 2017), yaitu:
- a. *Quantity of work*
 - b. *Quality of work*
 - c. *Job Knowledge*
 - d. *Creativeness*
 - e. *Cooperation*
 - f. *Dependability*
 - g. *Initiative*
 - h. *Personal quality*

Sebelum hasil data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda serta koefisien determinasi berganda maka perlu diadakan uji keabsahan data meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Setelah dilakukan analisis maka langkah berikutnya merupakan uji hipotesis secara parsial (Uji t) serta uji simultan (Uji F) berdasarkan pada kerangka konseptual dan hipotesis di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).
- H2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).

H3. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).

H4. Ada pengaruh simultan dari kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Uji Validitas

Proses uji validitas melibatkan perhitungan korelasi antara nilai setiap item dengan nilai total dari variabel yang tengah diamati. Dalam studi ini, uji validitas memakai metode korelasi *Pearson Product Moment*. Validitas suatu item dianggap terpenuhi jika memiliki korelasi positif yang signifikan pada tingkat signifikansi kurang dari 5%.

Tabel 1.
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	r	p value	Keterangan
X1.1	0,802	0,000	Valid
X1.2	0,779	0,000	Valid
X1.3	0,903	0,000	Valid
X1.4	0,913	0,000	Valid
X1.5	0,635	0,000	Valid

Sumber data: kuesioner yang diolah 2024

Tabel yang terlampir mengungkapkan bahwasanya item-item dalam kuesioner yang mencerminkan variabel kepuasan kerja (X_1) telah terbukti valid. Validitas terkonfirmasi sebab seluruh elemen menunjukkan korelasi yang signifikan dengan tingkat signifikansi di bawah ambang batas yang telah ditetapkan, yakni 0,05.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

Pernyataan	R	p value	Keterangan
X2.1	0,859	0,000	Valid
X2.2	0,862	0,000	Valid
X2.3	0,858	0,000	Valid
X2.4	0,900	0,000	Valid

Sumber data: kuesioner yang diolah 2024

Tabel di atas mengungkapkan bahwasanya elemen-elemen dalam kuesioner yang mencerminkan variabel motivasi kerja (X_2) telah terbukti valid. Validitas terkonfirmasi sebab seluruh elemen menunjukkan korelasi yang signifikan dengan tingkat signifikansi di bawah ambang batas yang telah ditetapkan, yaitu 0,05.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Pernyataan	R	<i>p value</i>	Keterangan
X3.1	0,796	0,000	Valid
X3.2	0,861	0,000	Valid
X3.3	0,842	0,000	Valid
X3.4	0,773	0,000	Valid
X3.5	0,680	0,000	Valid
X3.6	0,621	0,000	Valid
X3.7	0,846	0,000	Valid

Sumber data: kuesioner yang diolah 2024

Tabel di atas mengungkapkan bahwasanya elemen-elemen dalam kuesioner yang mencerminkan variabel budaya organisasi (X₃) telah terbukti valid. Validitas terkonfirmasi sebab seluruh elemen menunjukkan korelasi yang signifikan dengan tingkat signifikansi di bawah ambang batas yang telah ditetapkan, yaitu 0,05.

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	R	<i>p value</i>	Keterangan
Y.1	0,560	0,000	Valid
Y.2	0,659	0,000	Valid
Y.3	0,725	0,000	Valid
Y.4	0,680	0,000	Valid
Y.5	0,734	0,000	Valid
Y.6	0,738	0,000	Valid
Y.7	0,629	0,000	Valid
Y.8	0,623	0,000	Valid

Sumber data: kuesioner yang diolah 2024.

Tabel di atas mengungkapkan bahwasanya elemen-elemen dalam kuesioner yang mencerminkan variabel kinerja karyawan (Y) telah terbukti valid. Validitas terkonfirmasi sebab seluruh elemen menunjukkan korelasi yang signifikan dengan tingkat signifikansi di bawah ambang batas yang telah ditetapkan, yaitu 0,05.

Uji Reliabilitas

Sesudah memastikan validitas semua item, langkah berikutnya ialah mengujikan reliabilitas instrumen. Uji reliabilitas dalam studi ini memakai metode Cronbach Alpha, yang mana variabel yang diamati dianggap reliabel kalau nilai Cronbach Alpha melebihi 0,6.

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja (X ₁)	0,850	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,888	Reliabel
Budaya Organisasi (X ₃)	0,776	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,818	Reliabel

Sumber Data: Kuesioner diolah 2024

Merujuk hasil uji reliabilitas dipahami bahwasanya alat ukur variabel variabel dalam penelitian yaitu kepuasan kerja (X₁) sejumlah 0.850, motivasi kerja (X₂) sejumlah 0.888, budaya organisasi (X₃) sejumlah 0.776 serta kinerja karyawan (Y) sejumlah 0.818 dinyatakan reliabel. Bisa dianggap sebagai reliabel sebab koefisien *alpha Cronbach* menunjukkan nilai positif yang melebihi ambang batas 0,6. Maka dari itu, pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner bisa diandalkan dalam analisis berikutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian sebaran data dalam suatu kelompok data atau variabel berdistribusi teratur atau tidak dalam suatu studi. Berikut hasil uji normalitas pada studi ini.

Tabel 6.
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,45350000
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,045
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2024

Merujuk pada tabel di atas mengenai pengujian normalitas menggunakan kolmogorov – smirnov menunjukkan bahwasannya didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$) yang artinya data residual terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk mendeteksi model regresi yang baik antara variabel independen yang mana tidak terjadi kolerasi sempurna atau hampir sempurna. Berikut hasil data yang telah diujikan.

Tabel 7.
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	,930	1,075
	Motivasi Kerja	,884	1,132
	Budaya Organisasi	,924	1,082

Sumber: Data diolah, 2024

Merujuk pada tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 yang berarti bahwa tidak terdapatnya multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah variasi dari residual yang berbeda pada model regresi. Berikut hasil pengujian pada studi ini.

Tabel 8.
Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,121	,633		3,349	,001
	Kepuasan Kerja	,381	,098	,094	2,832	,064
	Motivasi Kerja	,368	,088	,048	2,421	,057
	Budaya Organisasi	,342	,137	,281	2,495	,055

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel dependen dengan nilai absolut residual. Dimana terlihat bahwa probabilitas signifikansinya di atas tingkat keyakinan 5% yang berarti model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastistas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk menganalisis hubungan linier antara dua variabel bebas (independen) atau lebih dengan satu variabel tergantung atau terikat (dependen). Dikarenakan dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas, maka analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berikut *output SPSS ver 24* untuk regresi liner berganda:

Tabel 9.
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,121	,633		3,349	,001					
	Kepuasan Kerja	,813	,198	,294	2,832	,014	,146	,095	,090	,930	1,075
	Motivasi Kerja	,368	,188	,248	2,421	,017	,146	,048	,046	,884	1,132
	Budaya Organisasi	,342	,137	,281	2,495	,015	,307	,275	,270	,924	1,082

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel terlampir, dapat hasil regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2,121 + 0,813X_1 + 0,368X_2 + 0,342X_3$$

Data di atas menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,813, motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan adalah positif sebesar 0,368, dan budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,342.

Selanjutnya, model persamaan regresi linier berganda di atas juga menunjukkan bahwa nilai konstanta yang dihasilkan adalah bernilai positif sebesar 2,121, yang artinya bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel bebas, maka variabel terikat yang merupakan kinerja karyawan adalah bernilai positif 2,121.

Analisis Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh yang diberi oleh variabel kepuasan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pun bisa diamati dari besarnya nilai koefisien determinasi pada tabel model summary. Berikut tabel hasil analisis koefisien determinasi berganda:

Tabel 10.
Analisis Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,833 ^a	,693	,481	,46236	,107	3,043	3	76	,034

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel terlampir menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,481, yang artinya adalah kemampuan variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 48,1%, sedangkan 51,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial. Berikut hasil uji t:

Tabel 11.
Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,349	,001
	Kepuasan Kerja	2,832	,014
	Motivasi Kerja	2,421	,017
	Budaya Organisasi	2,495	,015

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel kepuasan kerja yaitu 0,014 dan dibawah 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS) dapat diterima.

Selanjutnya nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja yaitu 0,017 dan dibawah 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS) dapat diterima.

Selanjutnya nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi yaitu 0,015 dan dibawah 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS) dapat diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan secara simultan. Berikut hasil uji F atau ANOVA:

Tabel 12.
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,952	3	,651	3,043	,034 ^b
	Residual	16,247	76	,214		
	Total	18,199	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi yang dihasilkan adalah sebesar 0,034 yang lebih kecil daripada 0,05. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya secara simultan dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X_1 terhadap Y adalah 0,014. Data tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Kepuasan kerja dinilai di tempat kerja melalui hasil kerja, organisasi, gaji, peralatan dan lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja ekstra adalah kepuasan kerja yang dinikmati karyawan di luar pekerjaan dengan besarnya imbalan yang akan diterima dari hasil pekerjaan sehingga dapat membeli kebutuhannya. Robbins dan Judge (2017) berargumen mengenai kepuasan kerja tertuju pada suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya pada analisis regresi menunjukkan koefisien yang dihasilkan sebesar 0,813. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja naik sejumlah koefisien tersebut maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan sejumlah itu dengan syarat variabel motivasi dan budaya organisasi bernilai nol (0). Hasil studi ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Astuti dan Amalia (2021) serta Zaman dan Zulganef (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X_2 terhadap Y adalah 0,017. Data tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Cong dan Van (2013) berargumen motivasi merupakan faktor-faktor yang mendorong individu, termasuk pegawai, untuk menjalankan tugas mereka dengan cara yang khusus. Motivasi dipandang sebagai salah satu elemen yang amat vital dalam membentuk tingkat kepuasan kerja dan berpotensi memengaruhi performa pegawai.

Selanjutnya pada analisis regresi menunjukkan koefisien yang dihasilkan variabel motivasi kerja sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja naik sejumlah koefisien tersebut maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan sejumlah itu dengan syarat variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi bernilai nol (0). Hasil studi ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Herawati (2020) serta Setiawan (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).

Dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X_3 terhadap Y adalah 0,015. Data tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Budaya organisasi yang kuat menjadi aspek kunci terlaksananya fungsi – fungsi organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, maka semakin efisiensi, inovatif, dan berkualitas organisasi tersebut. Robbins (2015) berargumen Pola pembiasaan dalam suatu budaya organisasi sebagai suatu nilai yang diakui dan dilaksanakan bersama bisa membentuk sebuah pola perilaku yang dapat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

Selanjutnya pada analisis regresi menunjukkan koefisien yang dihasilkan variabel motivasi kerja sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi naik sejumlah koefisien tersebut maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan sejumlah itu dengan syarat variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja bernilai nol (0). Hasil studi ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Fanani dkk. (2023) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan positif dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS).

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa uji anova adalah sebesar 0.034 yang lebih kecil daripada 0,05. Merujuk pada hasil uji tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Hasil studi menunjukkan pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan. Pada analisis regresi juga menunjukkan persamaan $Y = 2,121 + 0,813X_1 + 0,368X_2 + 0,342X_3$. Seluruh koefisien menunjukkan angka positif serta signifikan dalam mempengaruhi kinerja

karyawan. Dengan data terlampir dapat dijelaskan bahwa jika karyawan merasakan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan didukung dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka kinerja yang ditunjukkan karyawan akan meningkat.

Selanjutnya berdasarkan analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebesar 48,1%, sedangkan 51,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil studi ini sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan *et al.* (2020), Herawati (2020) dan Fanani dkk. (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. PENUTUP.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Artinya jika kepuasan kerja dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan akan baik.
2. Motivasi kerja memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Artinya jika tingkat motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan akan baik.
3. Budaya organisasi memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Artinya jika tingkat budaya organisasi baik serta diterapkan secara konsisten maka kinerja karyawan akan baik.
4. Kepuasan kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi memberi pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Petikemas Surabaya (TPS). Artinya jika karyawan merasakan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan didukung dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka kinerja yang ditunjukkan karyawan akan meningkat.

Saran

Selaras dengan temuan studi serta simpulan yang ditarik, sehingga peneliti memberikan sejumlah saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak pimpinan lebih mempertahankan budaya yang membantu kemajuan dalam perusahaan dan selalu meningkatkan motivasi terhadap karyawan, serta selalu mengevaluasi apabila ada beberapa karyawan yang mengeluh dan kurang merasa puas dengan pekerjaan mereka.
2. Bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan, bisa menambahkan, mengurangi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan supaya memperoleh hasil yang lebih baik daripada penelitian sebelumnya.

DAFTAR REFERENSI.

- Astuti, W., & Amalla, L. (2021). The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance: The Moderating Role of Psychology Capital and The Mediating Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 14(2).
- Busro, M. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Cong, N.N., & Van, D. N. (2013). Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghe a Construction Joints Stock Corporation (PVNC). *International Journal of Business and Social Science*, 4(6), 212-217.
- Fanani, A. D. A., Matelini., & Asturi, R, 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening. *Economics and Business Management Journal (EBMJ)*, 2(1), 118-129.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 3-12.
- Herawati, J., Kurniawan, I. S., & Setyaningsih, I. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Keadilan Prosedural, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Akuntabel: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 19 (1), 109-116.
- Husodo, Y. R. P. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Jatim Indo Lestari. *Jurnal Agora*, 6(1), 1-8.
- Linda, S, A., Laksmi, A, A, R, S., Larantika, A, A, A, D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Kota Waingapu Kabupaten Sumba Timur – NTT. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 1 -12.
- Luthan, F., & Jonathan, P. D. 2014. *Manajemen Internasional: Budaya,, Strategi, dan Perilaku*. Edisi Ke-8. Buku Ke-2. Salemba Empat.
- Nursasongko, G. S. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2).
- Robbins, S. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16 Cetakan Keenam. Salemba Empat.
- Setiawan, T., Yeni, A., & Silalahi, A. S. (2020). The Influences of Organizational Culture, Job Satisfaction, and Motivation on Employee Performances at PT. Sumatra Sistem Integrasi Medan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*. 7(1), 25-36.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizhensip Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di: PT. Taspen Persero Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Dinamika*, 19(1), 42-50.
- Syahrudin, Y., & Fachrunaufal, M. (2023). Pengaruh Inovasi dan Kompetensi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 25(4), 760-767.

- Tama, I. P., & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri: Dalam Perspektif Sistem Industri*. UB Press.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Utami, R. M., & Palupiningdyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Organizational Citizenship Behavior. *Management Analysis Journal*, 5(4), 362-374.
- Zaman, R. A., & Zulganef. (2023). Effect of Work Motivatio and Job Satisfaction on Employee Performance (Case Study at Islamic Bank of BJB Jakarta). *International Journal of Global Operation Research*. 4(1), 1-12.