

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Adam Arizal¹, Hairul², Teguh Wicaksono³

¹Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NPM. 18310012

²Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN. 1125096201

³Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan MAB, NIDN. 1116028801

Email: adamrizal13@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV. Ekspedisi Bagus Banjarmasin, (2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Ekspedisi Bagus Banjarmasin

Penelitian ini memakai metode kuantitatif. Pengambilan data pada penelitian ini memakai kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 responden yang yakni keseluruhan karyawan CV. Ekspedisi Bagus Banjarmasin.

Hasil penelitian menunjukkan (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV. Ekspedisi Bagus Banjarmasin dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,223 > t$ tabel 2.110 dan (2) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV/ Ekspedisi Bagus Banjarmasin dengan nilai sig $0,736 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,343 < t$ tabel 2.110.

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) Motivation has an effect on employee performance at CV. Expedition Bagus Banjarmasin, (2) Job satisfaction has an effect on employee performance at CV. Good Expedition Banjarmasin

This research uses quantitative methods. Collecting data in this study using a questionnaire. The sample in this study amounted to 20 respondents who were all employees of CV. Good Expedition Banjarmasin.

The results showed (1) Motivation has a significant effect on employee performance at CV. Expedition Bagus Banjarmasin with a sig value of $0.001 < 0.05$ and a t value of $4.223 > t$ table 2.110 and (2) Job satisfaction has no significant effect on employee performance at CV / Ekspedisi Bagus Banjarmasin Company with a sig value of $0.736 > 0.05$ and a t value count $0.343 < t$ table 2.110.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Jasa pengiriman barang atau jasa ekspedisi pelaksana saat ini semakin diminati oleh masyarakat Indonesia, terutama di masa yang kompleks seperti sekarang ini. Kemajuan mekanis di masa globalisasi umumnya akan membuat individu menyukai segala sesuatu yang sederhana dan pragmatis. Khususnya dalam hal pengiriman produk yang menyangkut keteraturan provinsi. Layanan Jasa pengirimannya akan menjadi jawaban yang sangat baik bagi mereka yang menyukai kesederhanaan dan akal sehat dalam mengirimkan produk, selain itu, layanan pengiriman kargo juga dianggap sangat sukses dan efektif. Banyaknya orang yang mengirim produk membuat manfaat pengangkutan barang menjadi penting bagi daerah setempat. Jarak antara sumber dan penerima menjadi tidak terbatas karena cenderung dihubungkan oleh pengirim barang atau perusahaan.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak hanya sangat bergantung pada seberapa banyak spekulasi yang diberikan untuk kepemilikan atau uang, namun ada juga hal-hal yang penting sehingga organisasi harus memiliki meskipun usaha besar dan potongan besar perubahan, dalam Sumber Daya Manusia (SDM) tertentu karena menciptakan atau tidak. Sebuah organisasi dimunculkan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) positif atau negatif yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dengan asumsi membutuhkan organisasi yang dapat membina dengan baik dan cepat, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berbakat, tekun dan tulus. Oleh karena itu, SDM yaitu sumber daya yang sangat penting dan vital yang harus ditingkatkan dengan sukses dan mahir sehingga mereka benar-benar ingin mengakui kinerja yang ideal. Untuk mencapai pelaksanaan yang ideal bagi semua perwakilan, perusahaan harus menciptakan situasi dan kondisi yang dapat mendorong dan memberdayakan pekerja untuk secara ideal mengembangkan kapasitas dan pelaksanaan mereka. Kinerja dapat dilihat sebagai interaksi sekaligus konsekuensi dari pekerjaan. Eksekusi yaitu suatu cara bagaimana pekerjaan terjadi untuk mencapai hasil pekerjaan (Wibowo, 2014: 70). Kinerja dalam suatu perkumpulan dilakukan oleh seluruh Sumber Daya Manusia yang ada di dalam perkumpulan tersebut, baik komponen kewenangan maupun tenaga kerja. Pencapaian setiap tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi memerlukan pekerjaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat mengkoordinasikan dan menangani asosiasi atau perusahaan secara tepat dan ahli.

Di Indonesia terdapat banyak perusahaan jasa pengiriman barang yang dipercaya memiliki kualitas mempuh dengan berbagai bentuk layanan jasa pengiriman barang yang memudahkan pelanggan untuk memilih jasa pengiriman sesuai kebutuhan. Salah satu jasa pengiriman barang yang diminati yaitu CV. EKSPEDISI BAGUS. EKSPEDISI BAGUS yakni perusahaan yang berkompetisi dalam jasa pengiriman barang melalui jalur darat. Bisnis yang terkait dengan kepuasan pelanggan ini harus mampu berkompetisi dengan perusahaan jasa pengiriman barang lainnya untuk memajukan dan menumbuhkan kembangannya. Pelayanan yakni salah satu kunci utama untuk menarik minat pelanggan untuk memakai jasa ini. Sehingga kualitas pelayanan tergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh CV. EKSPEDISI BAGUS tersebut. Semakin ramah dan baik pelayanan yang diberikan oleh karyawan CV. EKSPEDISI BAGUS maka pelanggan akan semakin senang dan percaya dalam memakai jasa ini.

Bagaimanapun, banyak organisasi dihadapkan dengan pamer pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan norma kerja yang tidak sepenuhnya ditetapkan oleh organisasi untuk berhasil menegakkan pencapaian tujuan organisasi. Potensi alasan buruh tidak bekerja sesuai prinsipnya karena tidak adanya inspirasi yang mendukung efisiensi kerja yang ideal dan tidak adanya pemenuhan perwakilan bagi perwakilan dalam melakukan pekerjaannya karena tidak adanya inspirasi yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja. Motivasi penting karena inspirasi menjunjung tinggi cara berperilaku manusia sehingga mereka perlu berusaha dengan tulus dan energik dalam mencapai hal-hal yang ideal. Inspirasi sebagai pendukung yakni sosok penting dalam menyelesaikan pekerjaan secara ideal. Jika setiap pekerjaan diselesaikan secara ideal, pelaksanaan pekerja dapat diakui sesuai dengan tujuan

hierarkis. Tanpa inspirasi, seorang perwakilan merasa ragu untuk menyelesaikan tugas dengan baik. inspirasi sebagai interaksi yang menyebabkan daya, arah, dan upaya terus-menerus dari orang-orang menuju pencapaian puncak (Wibowa, 2014: 322). Perusahaan juga harus fokus pada pemenuhan pekerjaan, karena perwakilan yang bekerja merasa canggung, tidak dihargai, atau tidak dapat mengembangkan semua potensi yang tidak mereka miliki, tentu saja pekerja tidak dapat membidik dan fokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yaitu mentalitas dekat rumah yang menawan dan menghargai pekerjaannya. Kepuasan kerja yaitu pemenuhan pekerjaan yang senang dalam bekerja dengan mendapatkan pujian atas pekerjaan, jabatan, perangkat keras, dan ruang kerja yang layak (Suhartini, 2013: 144). Untuk asosiasi, percakapan tentang pemenuhan pekerjaan akan mencakup upaya untuk bekerja pada kelayakan hierarkis dengan membuat cara yang representatif untuk berperilaku menarik di tempat kerja.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi dan kepuasan kerja maka Sebagai sebuah perusahaan yang menyediakan jasa pengiriman barang jalur darat perusahaan CV. EKSPEDISI BAGUS juga perlu memberikan dan memperhatikan motivasi serta kepuasan kerja kepada setiap karyawannya agar dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal sehingga mampu menumbuh kembangkan perusahaan CV. EKSPEDISI BAGUS serta timbulnya kepuasan bagi setiap karyawan karena mampu menumbuh kembangkan perusahaan CV. EKSPEDISI BAGUS.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian in yakni penelitian kuantitatif yang bermaksud menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Sehingga penelitian ini termasuk dalam jenis eksplanatori yaitu jenis penelitian yang bertujuan mencari potensi-potensi hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. (Sularso,2011:12).

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan CV. Ekpedisi Bagus sebanyak 20 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 30, maka dalam pengambilan sampel ini penulis mengambil seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 20 orang. Untuk mengumpulkan data-data penelitian ini memakai beberapa metode. Observasi dan Kuesioner

HASIL PENELITIAN

A. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Tabel 1 Tanggapan Responden Motivasi

Pernyataan Variabel Motivasi (X1)	Skor Jawaban Responden					Jumlah Res.	Skor Total	Rata-rata
	5	4	3	2	1			
Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan	12	8	0	0	0	20	92	4,6
Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan	13	5	2	0	0	20	91	4,55
Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas	18	2	0	0	0	20	98	4,9
Saya mampu mendorong rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugas	15	3	2	0	0	20	93	4,65
Saya mempunyai tanggung jawab terhadap hasil kerja	10	5	5	0	0	20	85	4,25

orang lain								
Saya mempunyai otoritas dalam menentukan tugas terhadap orang lain	8	8	4	0	0	20	84	4,2
Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan	17	3	0	0	0	20	97	4,85

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas, dari variabel Motivasi (X1) pada item pertanyaan (X1.1) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,6 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya selalu meningkatkan produktivitas kerja saya untuk mencapai prestasi yang saya inginkan”. Item pertanyaan (X1.2) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,55 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya selalu mengerjakan tugas/pekerjaan dengan memenuhi standar yang ditetapkan perusahaan”, item pertanyaan (X1.3) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,9 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas”, item pertanyaan (X1.4) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,65 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya mampu mendorong rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugas”, item pertanyaan (X1.5) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,25 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya mempunyai tanggung jawab terhadap hasil kerja orang lain”, item pertanyaan (X1.6) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,2 yang artinya responden setuju dengan pernyataan “Saya mempunyai otoritas dalam menentukan tugas terhadap orang lain”, dan item pertanyaan (X1.7) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,85 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya mampu berkomunikasi dan menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan”.

B. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 2 Tanggapan Responden Kepuasan Kerja

Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja (X2)	Skor Jawaban Responden					Jumlah Res.	Skor Total	Rata-rata
	5	4	3	2	1			
Saya melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa paksaan	16	4	0	0	0	20	96	4,8
Pimpinan selalu melakukan pengawasan dalam kegiatan para karyawan	10	10	0	0	0	20	90	4,5
Saya merasa rekan kerja saya memberikan hak yang sama terhadap sesama karyawan	10	5	5	0	0	20	85	4,25
Promosi jabatan yang dilakukan organisasi sudah mendorong semangat kerja saya sebagai karyawan	12	6	2	0	0	20	90	4,5
Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini	18	2	0	0	0	20	98	4,9

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas, dari variabel Kepuasan Kerja (X2) pada item pertanyaan (X2.1) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,8 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya melakukan pekerjaan dengan senang hati tanpa paksaan”. Item pertanyaan (X2.2) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,5 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Pimpinan selalu melakukan pengawasan dalam kegiatan para

karyawan”, item pertanyaan (X2.3) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,25 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya merasa rekan kerja saya memberikan hak yang sama terhadap sesama karyawan”, item pertanyaan (X2.4) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,5 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Promosi jabatan yang dilakukan organisasi sudah mendorong semangat kerja saya sebagai karyawan”, dan item pertanyaan (X2.5) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,9 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini”.

C. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Tabel 3 Tanggapan Responden Kinerja

Pernyataan Variabel Kinerja (Y)	Skor Jawaban Responden					Jumlah Res.	Skor Total	Rata- rata
	5	4	3	2	1			
Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	14	6	0	0	0	20	94	4,7
Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan	10	8	2	0	0	20	88	4,4
Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak	16	4	0	0	0	20	92	4,6
Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	12	5	3	0	0	20	89	4,45

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas, dari variabel Kinerja Karyawan (Y) pada item pertanyaan (Y.1) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,7 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu”. Item pertanyaan (Y.2) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,4 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan”, item pertanyaan (Y.3) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,6 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak”, dan item pertanyaan (Y.4) dari 20 responden menunjukkan hasil rata-rata 4,45 yang artinya responden sangat setuju dengan pernyataan “Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja”

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Motivasi

Item Pertanyaan Motivasi	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,742	0,444	Valid
Pertanyaan 2	0,829	0,444	Valid
Pertanyaan 3	0,626	0,444	Valid
Pertanyaan 4	0,795	0,444	Valid
Pertanyaan 5	0,862	0,444	Valid
Pertanyaan 6	0,689	0,444	Valid
Pertanyaan 7	0,469	0,444	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Tabel 5 Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item Pertanyaan Kepuasan Kerja	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,596	0,444	Valid
Pertanyaan 2	0,904	0,444	Valid
Pertanyaan 3	0,739	0,444	Valid
Pertanyaan 4	0,880	0,444	Valid
Pertanyaan 5	0,673	0,444	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Tabel 6 Uji Validitas Kinerja

Item Pertanyaan Kinerja	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	0,704	0,444	Valid
Pertanyaan 2	0,747	0,444	Valid
Pertanyaan 3	0,692	0,444	Valid
Pertanyaan 4	0,721	0,444	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel diatas tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi *pearson product moment* (r-hitung) untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,444 dengan taraf signifikan 5% dan $n = 20$, hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang dipakai dalam instrumen penelitian memiliki hasil yang valid dan dapat dipakai sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

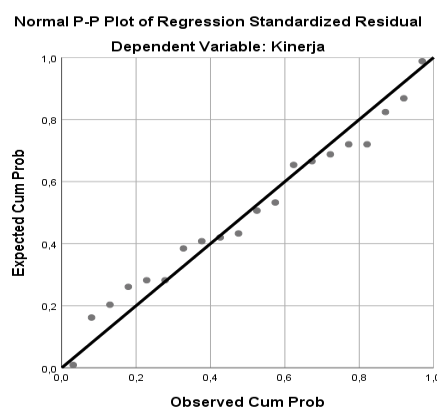
Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,776	Reliable
Kepuasan Kerja	0,797	Reliable
Kinerja	0,776	Reliable

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui nilai *cronbach alpha* dari variabel motivasi sebesar 0,776, variabel kepuasan kerja sebesar 0,797 dan variabel kinerja sebesar 0,776. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrument dari ketiga variabel tersebut yaitu reliable.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1 Grafik P-Plot

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, tahun 2022

Berdasarkan tampilan pada gambar 4.1 yang menunjukkan grafik histogram memiliki pola distribusi normal dan pada gambar 4.2 dimana grafik P-plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil penghitungan dari nilai VIF dan tolerance sebagai berikut:

Tabel 8 Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,719	1,390	Tidak ada multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,719	1,390	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dilihat bahwa nilai variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel independent yaitu 1,390 kurang dari 10 dan nilai tolerance yang terbentuk yaitu 0,719 diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai untuk penelitian selanjutnya dan tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil perhitungan nilai korelasi Spearman sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Spearman

Variabel	Probabilitas Spearman	Keterangan
Motivasi	0,790	Tidak ada heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,777	Tidak ada heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi/probabilitas spearman motivasi sebesar 0,790 dan kepuasan kerja sebesar 0,777 lebih besar dari tingkat signifikansi yang dipakai sebesar 5% (0,05) maka tidak terdapat adanya heteroskedastisitas.

F. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,651	2,524		2,238	,039
Motivasi	,393	,093	,750	4,223	,001
Kepuasan Kerja	,035	,103	,061	,343	,736

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear berganda pada tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,651 + (0,393)X_1 + (0,035)X_2 + e$$

Dimana:

1. Konstanta (a) = 5,651 menunjukkan nilai konstanta, dimana jika variabel $X_1, X_2 = 0$ maka nilai variabel kinerja karyawan yaitu 5,651.

- Koefisien (X1) = 0,393 hasil tersebut menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila setiap 1 satuan variabel Motivasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,393.
- Koefisien (X2) = 0,035 hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila setiap 1 satuan variabel Kepuasan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,035.

G. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian memakai SPSS 25 yaitu sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,651	2,524		2,238	,039
Motivasi	,393	,093	,750	4,223	,001
Kepuasan Kerja	,035	,103	,061	,343	,736

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25, 2022

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. Untuk pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,223 > t$ tabel 2.110 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) yaitu sebesar $0,736 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,343 < t$ tabel 2.110, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV. Ekspedisi Bagus Banjarmasin, pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan CV. Ekspedisi Bagus Banjarmasin dengan nilai sig 0,001 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa motivasi yang baik pada Perusahaan CV. Ekspedisi bagus banjarmasin mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Karena setiap perusahaan harus selalu memperhatikan semangat karyawan, sehingga karyawan memiliki rasa memiliki kepada perusahaan. Namun, jika motivasi karyawan rendah maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan yang akan berpengaruh terhadap perusahaan.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rusmayana (2021) dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan variasi mobil I-One Banjarmasin dengan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan persepsi responden terhadap variabel motivasi yang terdapat didalam kuesioner yang disebarakan kepada 20 responden di Perusahaan CV. Ekspedisi Bagus Banjarmasin menunjukkan bahwa motivasi tergolong kategori baik. Pada distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi skor tertinggi dengan rata-rata skor 4,9. Dengan jawaban dominan sangat setuju bahwa "Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas" Sedangkan skor variabel motivasi yang paling rendah dengan rata-rata skor 4,2. Dengan

jawaban dominan setuju bahwa “Saya mempunyai otoritas dalam menentukan tugas terhadap orang lain”. Walaupun paling rendah diantara item pertanyaan lainnya, namun masih digolongkan sangat baik. Sehingga cukup dipertahankan saja dan tetap diperhatikan agar secara keseluruhan dimensi motivasi karyawan CV. Ekspedisi Bagus Banjarmasin berada dalam kondisi sangat baik.

B. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan CV. Ekspedisi Bagus Banjarmasin, pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan CV. Ekspedisi Bagus Banjarmasin dengan nilai sig 0,736 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa karyawan pada Perusahaan CV. Ekspedisi bagus banjarmasin tersebut merasa kepuasan kerja yang diberikan perusahaan sudah baik.

Hal itu ditandai skor tertinggi dengan rata-rata 4,9 pada item pertanyaan “Saya puas dengan gaji yang saya terima saat ini”. Dan skor terendah dengan rata-rata 4,25 pada item pertanyaan “Saya merasa rekan kerja saya memberikan hak yang sama terhadap sesama karyawan”.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Joko Sutopo (2018) dengan hasil penelitian kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan kabupaten Klaten dengan nilai sig 0.199 lebih besar dari 0,05.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, di dapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan CV. Ekspedisi Bagus Banjarmasin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai t hitung $4,223 > t$ tabel 2.110
2. Kepuasan Kerja karyawan CV. Ekspedisi Bagus Banjarmasin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari nilai t hitung $0,343 < t$ tabel 2.110

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379-386.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015) Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Hidayat, C., & Ferdiansyah, F. (2011). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Binus Business Review*, 2(1), 379-386.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566-574
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148-155.
- Rizki R & Hery S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Vol 2, No 1 (2021)*.
- Indra, M. (2021). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan pada “Rumah Makan Waroeng Pondok Bahari Banjarmasin”