E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 65 - 73

Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Putra Mandiri Medan

Dennis Widjaja, Martinus Tjendana, Anton Ng, Rezeki Ongsa
Institut Bisnis Informasi Teknologi dan Bisnis
Dennis_widjaja@itnb.ac.id

ABSTRACT
The population in this study were employees of PT. Kurnia Putra Mandiri Medan, totaling 65 people. All members of the population are used as a unit of analysis or population research. And the results of this study indicate that Motivation (X1) has a positive and significant effect on Employee Work Performance (Y), this is evident from the results obtained that the t-count value for the X1 variable (Motivation) is 6.520 while the t-table is 0.678. So 6.520 > 0.678, because t-count is greater than t-table, then H0 is rejected and H1 is accepted and it can be concluded that Motivation (X1) has an influence on Employee Performance. Job Satisfaction (X2) has a positive and significant effect on Employee Work Performance (Y), this is evident from the results obtained that the t-count value for the X2 variable (Job Satisfaction) is 2.401 while the t-table is 0.993. So 2.401 > 0.993, because t-count is greater than t-table, then H0 is rejected and H2 is accepted and it can be concluded that Job Satisfaction (X2) has an influence on Employee Performance (Y). Meanwhile, the variables Motivation (X1) and Job Satisfaction (X2) have a positive and significant effect together on Employee Work Performance (Y).

Keywords*: Work Motivation, Employee Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya selalau mengelola sumberdaya yang terdiri dari: Man, Material, Machines, Methodes, Money, Markets. (Robbins, 2017). Dengan tujuan untuk menghasilkan laba yang optimal. Dari sumberdaya tersebut yang paling penting adalah Sumber daya manusia (Man) karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hartatik (2014). Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. (Mathis dan Jackson, 2006).

KAJIAN TEORI

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 65 - 73

Motivasi

Sumber daya manusia yang handal bilamana memiliki skill dari karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efektif dan efisien. Agar karyawan terus semangat memiliki skill (kemampuan) yang baik adalah dengan memotivasi karyawan dengan tepat dan benar. Memotivasi karyawan tidak harus pada kondisi yang optimal, dan stabil. Sebab banyak faktor yang dapat menimbulkan motivasi berprestasi karyawan menjadi turun yaitu, bisa melalui ketidak puasan karyawan baik secara materiil (gaji, insentif dan barang barang), bisa juga melalui ketidak puasan non materiil (pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, pujian, dan lingkungan kerja) yang pada akhirnya bisa membuat karyawan mengurangi niat, usaha dan minat mereka dalam melakukan pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses prilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sehingga Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal ini dapat ditunjukkan hubungan antara motivasi dengan kinerja (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam wibowo 2013). Dengan termotivasinya seseorang melakukan pekerjaan maka hasilnya akan lebih optimal.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu suatu perilaku karyawan dengan pekerjaannya yang berhubungan pada kondisi kerja, kerjasama, hal – hal yang menyangkut faktor fisik serta faktor psikologis dari seorang karyawan, serta imbalan yang diterima dalam kerja (Sutrisno, 2009). Mathis dan Jackson dalam Deni Febiyola (2019) Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja. Seseorang yang bekerja dengan dibarengi oleh tingkat kepuasan akan menjadikan seseorang lebih senang dalam bekerja dan akan tetap semangat dan juga merupakan sumber motivasi yang tinggi dalam bekerja ditinjau dari fasilitas yang diperoleh dan dari segi psikologis

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah Hasil kerja yang dikerjakan dari seseorang karyawan pada periode waktu tertentu di mana seseorang bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. (Saputra dkk, 2016). Menurut Lityani (2014) bahwa motivasi tidak begitu efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan namun secara serempak berpengaruh positif secara bersama-sama dengan training dan job analisis terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Cecep (2011) bahwa terdapat Pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan, sejalan dengan pendapat Oktavianti (2020), Yayah (2019), Fadhil (2018) mengatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Menurut Oktavianti (2020) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Tingkat Kepuasan dan Kinerja Karyawan, sejalan dengan pendapat, Yayah (2019), Ayu (2013). Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan memiliki kepuasaan, sehingga merasa senang dan nyaman bekerja. Dengan demikian karyawan telah
mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut, maka perusahaan mampu untuk mendapatkan keuntungan yang diinginkan menurut Fadhil (2018).

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 65 - 73

Menurut Hasil penelitian Fadhil (2018) motivasi kerja dan kepuasaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang

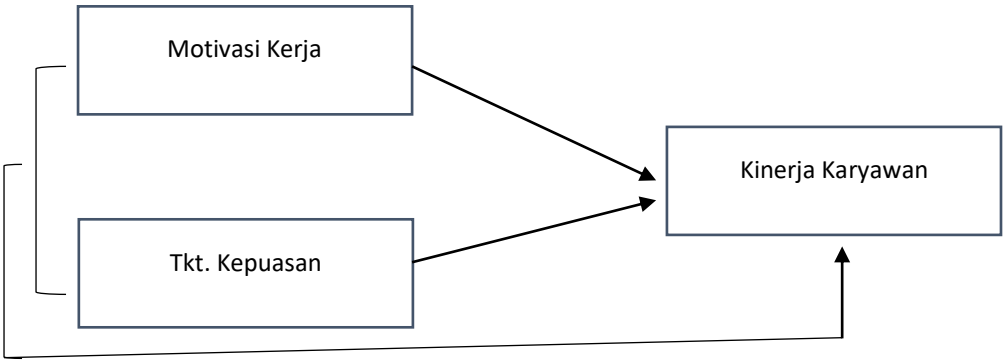
METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dan metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Sumberdata utama adalah data primer yang berasal dari jawaban 65 responden karyawan PT. Kurnia Putra Mandiri Medan**.** Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kurnia Putra Mandiri Medanyang berjumlah 65 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan unit analisis atau penelitian populasi.

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat yang terdiri dari:

a. Motivasi Kerja (X_1). Yang terdiri dari: Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri
b. Tingkat Kepuasan (X_2). Yang terdiri dari: Pekerjaan yang menantang, Imbalan yang sewajarnya, Situasi yang mendukung, Teman pekerjaan yang mensupport,
c. Kinerja Karyawan (Y). Yang terdiri dari: Kuantitas, Kualitas, Effektifitas, Kemandirian, Ketepatan waktu, Komitmen kerja

Sehingga dapat digambarkan kerangka pemikiran seperti gambar 1 di bawah ini:



Kerangka Pemikiran

Tabel Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.98226648
Most Extreme	Absolute	.085

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 65 - 73

Differences	Positive	.045
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2021)

Dari Tabel 1 menunjukkan bahwa uji normalitas ini memiliki nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yaitu 0,173 sehingga hasil SPSS ini menggambarkan data telah mampu berdistribusi dengan normal. Dari ketiga uji normalitas yang telah diteliti dan diuji maka dapat disimpulkan uji normalitas ini telah memenuhi syarat uji asumsi klasik.

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *Tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor).* Hasil perhitungan multikolinearitas dapatlah dilihat pada Tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	.557	2.188
	Tingkat Kepuasan	.452	2.213

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2021)

Dari Tabel 2 di atas memperlihatkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. Hal ini bisa dilihat dengan membandingkan dengan nilai *tolerance* dan VIF.

Masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homoskedasitas dan jika *variance* berbeda disebut heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah homokedasitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Uji Glejser

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 65 - 73

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.495	2.714		3.498	.001
	Motivasi	-.226	.123	-.288	-1.844	.039
	Tkt Kepuasan	.075	.100	.117	.745	.048

a. Dependent Variable:Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2021)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji Glejser, yang memperlihatkan bahwa tidak ada variabel independen yaitu motivasi, dan tingkat kepuasan yang memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan uji glejser ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Dari kedua hasil uji ini dapat disimpulkan bahwa pengujian ini telah memenuhi uji asumsi klasik dan dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

Anlisa Uji Regresi Linier Berganda
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	1.552	4.162	
	Motivasi	1.227	.188	.607
	Tkt Kepuasan	.369	.154	.225

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2021)

Berdasarkan Tabel 4 diatas, maka diperoleh persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian adalah :

$Y = 1{,}552 + 1{,}227\ X_1 + 0{,}369\ X_2 + e$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda yaitu :

1) Nilai konstanta (a) = 1,552
Dimana nilai konstanta ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada nilai variabel independen yaitu Motivasi, dan Tkt. Kepuasan, maka kinerja karyawan yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 1,552.

2) Nilai koefisien regresi Arus Kas (X_1) = 1,227
Koefisien regresi positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka perubahan kinerja karyawan yang dilihat dari Y akan meningkat sebesar 1,227 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap nol.

3) Nilai koefisien regresi Tkt. Kepuasan (X_2) = 0,369
Koefisien regresi positif ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat kepuasan sebesar 1 satuan, maka perubahan kinerja karyawan yang dilihat dari Y akan

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 65 - 73

meningkat sebesar 0,369 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap nol.

Uji t (Uji Signifikan Parsial)

Uji t ini pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} serta nilai Sig dengan 0,05. Nilai t_{tabel} sebesar 0,678 diperoleh dengan cara melihat df = n – k 63 dan 0,05 (dapat dilihat pada lampiran t_{tabel}).

Tabel 5 Uji t (Parsial)
Coefficients[a]

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.373	.710
	Motivasi	6.520	.000
	Tkt Kepuasan	2.401	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2020)

Berdasarkan Tabel 5 di atas uji statistik t dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,520 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,1 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Variabel Tkt. Kepuasan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,401 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,1 dan nilai signifikan t sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Tkt Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} dengan tingkat α sebesar 5 %. Nilai F_{tabel} sebesar 3,993 diperoleh dengan df = n – k (jumlah variabel independen) = 65 - 2 = 63. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel Uji F (Simultan)
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4356.741	2	1452.247	56.463	.000[b]
	Residual	2134.776	63	25.720		
	Total	6491.517	65			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi dan Tkt. Kepuasan

Dari Tabel .6 hasilnya dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 56,463 lebih besar dari nilai F_{tabel}

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 65 - 73

sebesar 3,11 dan nilai signifikan F_{hitung} sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Motivasi, dan Tkt Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinsi bertujuan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinan antara 0 sampai dengan 1. Jika nilai koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati nol, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 7 berikut

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819[a]	.671	.659	5.072

a. Predictors: (Constant), Motivasi dan Tkt. Kepuasan
Sumber : Hasil Olah Data Penelitian (SPSS 25, 2021)

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6,520 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT KURNIA PUTRA MANDIRI MEDAN. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Achmad dkk. (2018). Dari jawaban responden yang mengakibatkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan Motivasi kerja yang signifikan ini disebabkan oleh adanya dorongan kuat untuk menjalankan tugas dari perusahaan dengan baik serta mencapai target ataututjuan pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, motivasi terbentuk dari sikap seorangkaryawan di PT KURNIA PUTRA MANDIRI MEDAN dimana seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja yang nyaman kemudian membawa mereka dalam melaksanakan tugas dari perusahaan dan pada akhirnya dapat tercapai tujuan dari manajemen perusahaan. Dengan kata lain kinerja karyawan merupakan fungsi dari motivasi dengan adanya motivasi para individu akan memiliki kinerja yang lebih baik (Rivai, 2005). Hasil ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Lityaui (2014), Dimas (2017), Setiawan (2015), Amalia dan Fakhri (2016), Masydzuhak et., al (2016) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tingkat Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,401 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,98861 dan nilai signifikan t sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT KURNIA PUTRA MANDIRI MEDAN. Karyawan

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI
Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 65 - 73

dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi penting karena mereka lebih berkomitmen untuk perusahaan, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggidan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi (Bin Hussin, 2011). Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya merasa bahwa merekadihargai dan berarti serta bertanggungjawab dalam memberikan potensi (Scingduenchai dan Prasert, 2005). Sehingga apabila tenaga kerja sangat puas merupakan kebutuhan mutlak untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi demikemajuan organisasi. Hasil ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Febriyana (2015), Nopi (2020), Febiyola (2019) yang menyatakanbahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Juniantara (2015), Yayah 92019).

Pengaruh Motivasi, dan tingkat kepuasan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik, hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 56,463 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,71 dan nilai signifikan F_{hitung} sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti variabel Motivasi dan Tingkat Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT KURNIA PUTRA MANDIRI MEDAN. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Bila tingkat motivasi dan tingkat kepuasan karyawan terpenuhi maka kinerja karyawan akan jauh lebih baik. Sesuai dengan penelitian Ayu (2013), Cecep (2011), Yayah (2019), Nopi (2020).

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian maka beberapa kesimpulan yang dapat diberikan yaitu :

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Tingkat Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT KURNIA PUTRA MANDIRI MEDAN hal ini dapat dilihat dari hasil linier berganda $Y = 1{,}552 + 1{,}227\ X_1 + 0{,}369\ X_2 + e$. Berarti hasilnya positif bila X1, dan X2 naik maka Y juga naik. Berdasarkan hipotesis pertama, secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT KURNIA PUTRA MANDIRI MEDAN. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hipotesis kedua, secara parsial Tingkat Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT KURNIA PUTRA MANDIRI MEDAN. Hal ini dapat dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hipotesis ketiga, secara simultan Motivasi dan Tingkat Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT KURNIA PUTRA MANDIRI MEDAN. Hal ini dapat dilihat dari uji F yang menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,659 artinya 65,9% variabel Kinerja Karyawan hanya dapat dijelaskan variabel Motivasi, dan Tingkat Kepuasan dan sisanya sebesar 34,1% variabel Kinerja Karyawan dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian seperti Rekrutmen, disiplin kerja, budaya organisasi dan Loyalitas Karyawan. Perusahaan sebaiknya memberi motivasi agar gairah kerja karyawan meningkat dan memberikan sanksi atau *funishment* bagi karyawan yang melakukan kesalahan kerja. Sehingga setiap orang diberlakukan sama dan akan takut melakukan kesalahan. Perusahaan sebaiknya memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan dan memperbaiki pemberian insentif kepada karyawan. Perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan bagi Karyawan agar mereka selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan, menerpakan budaya saling menghormati antar karyawan seperti terbiasa mengucapkan salam untuk memupuk rasa kebersamaan serta meminta karyawan selalu meningkatkan keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Supaya karyawan mampu

E-ISSN : 2723 - 665X
JURNAL AKMAMI
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)
url: https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami------
Vol 3 No 1 hal 65 - 73

mencapai target pekerjaan sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan adil agar penerapan disiplin kerja dapat diterapkan dengan baik untuk membuat karyawan termotivasi bekerja sendiri tanpa harus disupervisi oleh atasannya.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Fadhil; Yuniadi Mayowan. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 54 No. 1 Januari 2018| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Ayu Desi Indrawati. 2013. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2, Agustus 2013

Bin, Hussin, A., 2011. Relationship between job satisfaction and job performance among employees. Master Thesis. Open University Malaysia. Malaysia.

Cecep Hidayat; Ferdiansyah. pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. BINUS BUSINESS REVIEW Vol. 2 No. 1 Mei 2011: 379-386

Deni Febiyola (2019)_Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Universitas Negeri Padang

Dimas Hamdi Megadinanta. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Garudafood putra putri jayadepartment hcs (human capital and service) Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 No 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2017

Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana

Juniantara. I Wayan. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Koperasi Di Denpasar. Penelitian Terdahulu.Denpasar: Universitas Udayana Denpasar.

Lityaui ', Machasin ', Restu Ibrahim. 2014. Pengaruh motivasi, pelatihan dan job analisis terhadap kinerja karyawan PT. Warni Indah Cemerlang. JOM FEKON No. 1 Vol 2. ISSN 2355-6854

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2017. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Masydzulhak, Djamil Mz. (2018) Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. AEM, Jurnal **INDIKATOR,** p-ISSN: 2598-6783, e-ISSN: 2598-4888, Vol. 2, No. 1 2018

Nopi Oktavianti.2020. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja karyawan PT DEW Indonesia. Jurnal Jenius Vol. 3, No. 2. eISSN : 2598-9502

Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

Scingduenchai, S. and Prasert, S., 2005. Influence of Empowerment on Job Performance: A Study through Organizational Commitment and Job Satisfaction. The Third International Research CoUoquium: Research in Malaysia and Thailand

Yayah Khoerunnisa, Noerdjanah Rahayuningsih. 2019. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)**.** Vol. 5 No. 2 (2019): Jurnal Investasi Nopember,eISSN 2686-102X