

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TEMPO MEDIA TBK JAKARTA SELATAN

Krisno Yudhanto¹, Fikron Alchoir²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: ykrinoo@gmail.com¹, fikronceha@gmail.com²

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to determine the influence of motivation and job satisfaction on employee performance at PT Tempo Media Tbk West Jakarta. either partially or simultaneously.*

Methods. *This type of research uses associative quantitative methods. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination.*

Results. *The results of research on motivation and job satisfaction simultaneously on employee performance are shown by the multiple linear regression equation $Y = 22.426 + 0.373 X_1 + 0.077 X_2$. The correlation coefficient value is 0.431, meaning it has a moderate level of relationship and the coefficient of determination is 18.6%, meaning performance is influenced by 81.4%. This is proven by the results of the F test hypothesis test, which obtained a calculated F value $> F$ table ($8.221 > 2.73$) and strengthened by a significance value < 0.01 ($0.000 < 0.10$). Thus it is proven that H_0 is rejected and H_a is accepted.*

Implications. *It is recommended that companies should pay more attention to their employees by looking at the work they do. In order to increase work motivation in the company, this is in line with the statement "employees always try to be better themselves in carrying out the work they carry out as duties and responsibilities" with an average value of 3.88. The advice given to companies is to further improve the quality of promotions by providing direction and input to employees regarding promotions that will be carried out later considering that in the current era there is a lot of competition between businesses, especially customers, apart from that, companies can listen more to employees if employees provide input about promotions. company and accommodate ideas given to the company by employees and develop them as best as possible because this is in line with the statement "the company's promotions to customers are not good" with an average value of 3.04. Suggestions for performance should be for the company to be more strict with its employees, especially employees who lack time discipline. If there are employees who lack time discipline, the company can give the first direction and if it happens again the company can give a warning letter in the form of SP 1. Because this way the employee will not be late again, this is in line with the statement "employees always arrive on time for work" with mean value 4.00.*

Keywords. *Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan. baik secara parsial maupun simultan.

Metode. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik analisis data menggunakan, uji instrumen data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi.

Hasil. Hasil penelitian motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 22,426 + 0,373 X_1 + 0,077 X_2$. nilai koefisien korelasi sebesar 0,431 artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang dan koefisien determinasi sebesar 18,6% artinya kinerja dipengaruhi sebesar 81,4%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung > F tabel (8,221 > 2,73) dan diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,01 (0,000 < 0,10). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Implikasi. Disarankan kepada perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya dengan melihat pekerjaan yang mereka lakukan. Guna meningkatkan motivasi kerja yang ada di perusahaan hal ini sejalan dengan pernyataan “karyawan selalu berusaha menjadi diri yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggung jawab” pada nilai rata-rata 3,88. Saran yang diberikan untuk perusahaan yaitu lebih meningkatkan kualitas promosi dengan memberikan arahan dan masukan kepada karyawan mengenai promosi yang akan dijalankan nantinya mengingat banyak sekali di era sekarang persaingan antar bisnis terutama pada customer, selain itu juga perusahaan bisa lebih mendengarkan karyawan bila karyawan memberikan masukan tentang promosi perusahaannya dan menampung ide yang di berikan dari karyawan kepada perusahaannya serta dikembangkan sebaik mungkin karena hal ini sejalan dengan pernyataan “promosi yang dilakukan perusahaan terhadap customer kurang bagus” pada nilai rata-rata 3,04. Saran untuk kinerja sebaiknya pihak perusahaan lebih tegas lagi kepada karyawannya terutama karyawan yang kurang disiplin waktu. Jika terdapat karyawan yang kurang disiplin waktu perusahaan bisa memberikan yang pertama arahan dan jika terulang lagi perusahaan bisa memberikan surat peringatan berupa sp 1. Karena dengan begini karyawan tidak akan mengulangi keterlambatannya lagi hal ini sejalan dengan pernyataan “karyawan selalu datang tepat waktu dalam bekerja” dengan nilai rata-rata 4,00.

Kata Kunci. Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan sangat bergantung dari seberapa jauh perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki. Karena dengan memaksimalkan potensi dari setiap sumber daya manusia tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan berbagai macam persoalan yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan latar belakang seseorang seperti Pendidikan, pengalaman, ekonomi, status kebutuhan harapan dan lain sebagainya menuntut pemimpin perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak akan menghambat tujuan dari pada organisasi yang akan dicapai.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang terstruktur dengan baik, sumber daya seperti modal, metode, dan mesin tidak akan memberikan hasil yang maksimal karena peran sumber daya manusia yang sangat penting. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar menghasilkan kinerja dan hasil yang maksimal.

PT . Tempo Media Tbk merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis jasa informasi melalui media cetak dan media digital . PT Tempo Media Tbk adalah salah satu perusahaan media ternama di Indonesia. Perusahaan ini terkenal karena mengelola beberapa media cetak dan digital yang berpengaruh, termasuk majalah Tempo, situs berita Tempo.co, dan berbagai produk media lainnya. Perkembangan PT Tempo Media Tbk di masa lalu dan potensi perkesmbangan di masa depan melibatkan beberapa faktor penting seperti Pengembangan Platform Digital, Diversifikasi Konten, Kemitraan dan Aliansi, Inovasi Teknologi, Ekspansi Internasional, Tantangan Bisnis, dan peran media bagi masyarakat.

Tabel 1. Data Key Performance Indicator Karyawan PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan Tahun 2023

No.	Kinerja	Jumlah Karyawan	Persentase	Target	Skor
1	Target pekerjaan yang dapat diselesaikan	75	79%	95-100%	1
2	Pencapaian penjualan		80%	95-100%	4
3	Produktivitas by value		110%	95-100%	5
4	Efisiensi biaya		90%	95-100%	4
5	Ide inovasi		100%	95-100%	5

Sumber: *Human Resource Development PT. Tempo Media 2023*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan masih belum maksimal sesuai target yang diberikan perusahaan yaitu 95-100%, dengan rata-rata pencapaian kinerja karyawan hanya diangka 79% dengan skor penilaian 1 dan pencapaian penjualan yang hanya 80% dengan skor penilaian 4 dan efisiensi biaya yang masih diangka 90% dengan skor 4. Hal ini tentu dapat menjadi acuan perusahaan dalam melakukan evaluasi dan analisa apa saja yang menjadi

penghambat ataupun kendala dalam pelaksanaannya di lapangan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, berarti dia memiliki kualitas dan prestasi yang tinggi pula dan berpeluang untuk menaikkan karir atau jabatan. Sukses tidaknya karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja.

Tabel 2. Data Jumlah Reward pada PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan 2021-2023.

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Reward (Orang)	Persentase
2021	61	8	13%
2022	65	12	18%
2023	75	6	8%

Sumber: Human Resource Development PT. Tempo Media 2023

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa jumlah *Reward* tertinggi adalah tahun 2022 dimana jumlahnya adalah 12 Orang dengan persentase 18% dari jumlah karyawannya. Sedangkan tahun terendah dengan jumlah *reward* terendah adalah tahun 2023 dimana angkanya turun menjadi 6 Orang dengan persentase 8% dari jumlah karyawannya. Dari tabel tersebut juga dapat kita simpulkan bahwa adanya ketidakstabilan jumlah *reward* yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya. Tentunya kebutuhan penghargaan atau *reward* ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan. Atas dasar itu peneliti melakukan penelitian seberapa pengaruhnya motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan.

Tabel 3. Target Dan Realisasi Kinerja Karyawan di PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan Tahun 2020-2023 perhari.

Tahun	Jumlah Karyawan	Target perhari perteam (unit)	Realisasi Rata-rata perhari perteam (unit)	Persentase
2021	61	8	6,5	81,25%
2022	65	8	6,7	83,75%
2023	75	8	6,3	78,75%

(Data rata-rata kinerja karyawan perhari)

Sumber : Human Resource Development PT. Tempo Media 2023

Berdasarkan tabel di atas didapatkan bahwa target perhari sudah dimaksimalkan angkanya, namun realisasi pencapaiannya masih jauh dari yang diharapkan. Walaupun sudah ditambahkan jumlah karyawan dari tahun ke tahun, tetapi tetap tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan. Pencapaian tertinggi terdapat pada tahun 2022 dimana persentase pencapaiannya mencapai 83,75% dan pencapaian terendah justru pada tahun 2023 dengan persentase 78,75%. Hal tersebut tentu dapat menjadi acuan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja karyawannya karena hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan.

PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan ini juga memiliki berbagai problem yang salah satunya yaitu mengenai kurangnya ketaatan karyawan akan peraturan-peraturan, SOP. Berdasarkan penjelasan dari supervisor pada PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini penting bagi PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan guna menjadi masukan bagi kinerja karyawan PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan di masa mendatang. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan?
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan?
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan?

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Manajemen

Menurut Hery (2018) Manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain. Manajemen tidak hanya mencakup kegiatan untuk mencapai dan memenuhi sasaran organisasi, tetapi juga menjalankan kegiatan tersebut se-efisien mungkin. Sewaktu manajer menjalankan pekerjaan mereka, mereka akan selalu melakukan sejumlah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, mampu pengendalian.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Motivasi

Menurut Farida (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Indikator Motivasi

1. Kebutuhan fisiologis (*physiology need*)
Kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perubahan, oksigen, tidur, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)
Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan sosial (*social need*)
Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, reaksi bersama dan sebagainya.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem need*)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualizing need*)

Aktualisasi diri merupakan hierarki yang paling tinggi karena berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya meningkat karena mengaktualisasikan perilakunya.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2018) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, keda sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Wibowo (2016) Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya. Terdapat beberapa pengertian menurut para ahli yaitu sebagai berikut:

Indikator Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Lalu menurut Widodo (2015), menjelaskan penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang.

Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas kerja.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Ketepatan waktu

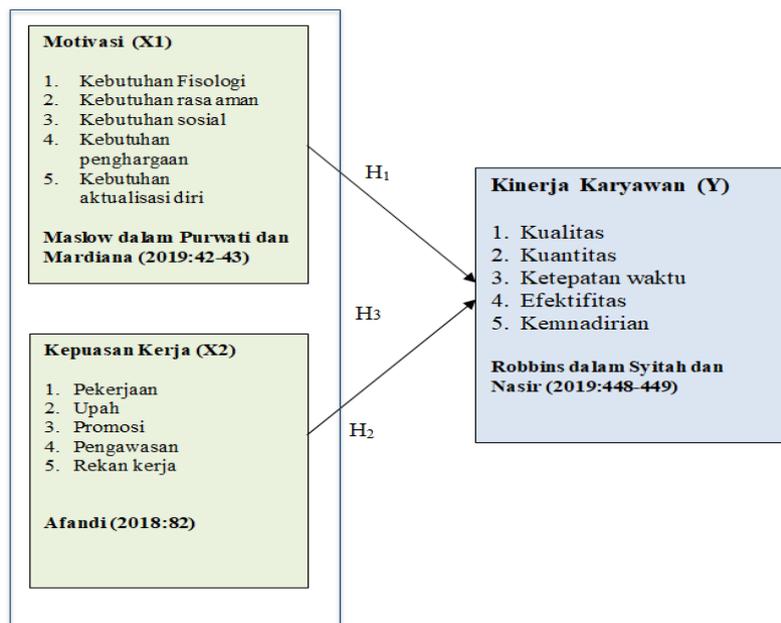
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dari penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari atau pengawas.



Gambar 1. Model Penelitian

$H_0 : \beta_1 \neq 0$: Tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan.

$H_a : \beta_1 = 0$: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan.

$H_0 : \beta_2 \neq 0$: Tidak Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tempo Media.

$H_a : \beta_2 = 0$: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan.

$H_0 : \beta_3 \neq 0$: Tidak Terdapat pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan.

$H_a: \beta_3 = 0$: Terdapat pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tempo Media Tbk Jakarta Selatan.

3. Metode Penelitian

Prosedur Sampel

Jumlah sampel diambil dengan maksud untuk menentukan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Sugiyono (2017) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Peneliti mengharapkan bahwa hasil yang didapat menggambarkan sifat dari populasi yang diteliti. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili.

Menurut Sugiyono (2017) Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan probability sampling. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2017) menjelaskan probability sampling adalah teknik pengambilan sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Kemudian kembali menurut Sugiyono (2017) dalam sebuah penelitian jika jumlah populasinya dianggap terlalu besar maka peneliti dapat mempersempit populasi dengan menggunakan teknik Slovin agar representatif dan hasilnya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan sederhana memakai rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran Sampel

N : Jumlah populasi

e : Kesalahan dalam mengambil sampel yang ditetapkan sebesar 10%

Mengacu pada rumus Slovin di atas, maka proposional sampling dalam penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{300}{1 + 300(0,1)^2} \\ &= \frac{300}{1 + (3)} \\ &= \frac{300}{4} \\ &= 75 \text{ responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah sampel sebesar 75 dari 300 jumlah karyawan PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan.

Operasionalisasi variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel pada penelitian ini terdiri dari 2 variabel bebas (*Independent*) yaitu Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dan 1

variabel terikat (*Dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah tabel operasional variabel yang digunakan sebagai indikator dalam penelitian:

Tabel 4. Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Skala
Motivasi (X₁) <i>Sumber: (Maslow dalam Purwati dan Mardiana, 2019)</i>	1. Kebutuhan Fisiologis	<i>Llikert</i>
	2. Kebutuhan Rasa aman	
	3. Kebutuhan Sosial	
	4. Kebutuhan Penghargaan	
	5. Kebutuhan Aktualisasi diri	
Kepuasan Kerja (X₂) <i>Sumber: (Afandi, 2018)</i>	1. Pekerjaan	<i>Llikert</i>
	2. Upah	
	3. Promosi	
	4. Pengawas	
	5. Rekan kerja	
Kinerja Karyawan (Y) <i>Sumber: (Robbins dalam Syitah dan Nasir, 2019)</i>	1. Kualitas Kerja	<i>Llikert</i>
	2. Kuantitas Kerja	
	3. Ketetapan Waktu	
	4. Efektifitas	
	5. Kemandirian	

Sumber: Data diolah, 2023

Teknik Analisis

Analisis data diperlukan untuk membuktikan apakah hasil dugaan sementara yang ada di dalam hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak. Pengujian perhitungan penelitian ini dibantu dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Adapun bentuk-bentuk pengujian analisis data yang akan digunakan yaitu:

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi dikatakan baik jika memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2017), koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* (X₁ dan X₂) dengan variabel *dependent* (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah

hubungan antara variabel *dependen* apakah masing-masing variabel *independent* berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependen* apabila nilai *independen* mengalami kenaikan atau penurunan.

Uji Signifikansi Parsial t

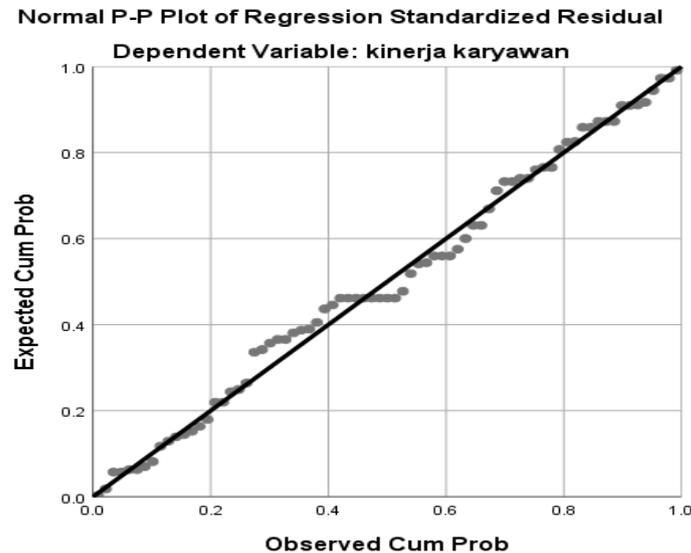
Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas pada variabel terikat. Menurut (Ghozali, 2018) Pengujian ini dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi $> 0,10$ maka hipotesis ditolak.

Uji Signifikansi Simultan F

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Menurut (Ghozali, 2018) Kriteria pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi $< 0,10$. Jika nilai signifikansi $> 0,10$ artinya model penelitian tidak layak digunakan.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

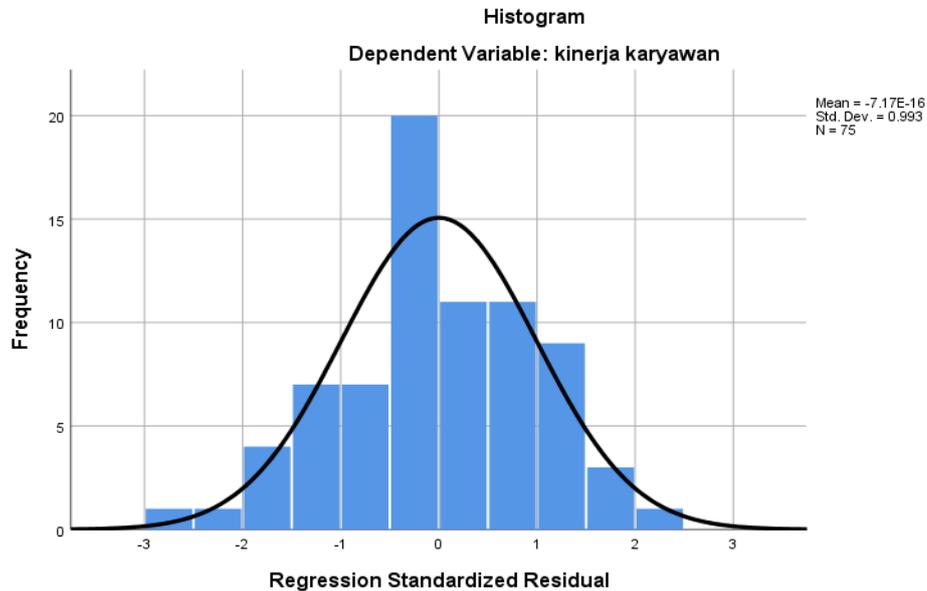
Uji Normalitas



Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Gambar 2. Grafik Normal Probability

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas karena titik-titik menyebar disekitar garis diagonal.



Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Gambar 3. Grafik Histogram Normal Probability X1

Melalui gambar di atas menampilkan model gunung, diasumsikan terdistribusi normal, simpulnya bila model regresinya terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas pada Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.24413435
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.050
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
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 dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi *Test Statistic* = 0,083 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,10$ atau ($0,078 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas adalah normal.

Koefesien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi

terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426 ^a	0,182	0,170	4,05135
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan output tabel di atas, didapatkan nilai *adjust R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,182 atau 18,2% yang artinya hubungan variabel *independen* motivasi terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan sebesar 18,2% Sedangkan sisanya sebesar (100% - 18,2% = 81,8%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.299 ^a	0,089	0,077	4,27310
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan output tabel di atas, didapatkan nilai *adjust R square* (koefisien determinasi) sebesar 0,089 atau 8,9% yang artinya hubungan variabel *independen* kepuasan kerja terhadap variabel *dependen* kinerja karyawan sebesar 8,9% Sedangkan sisanya sebesar (100% - 8,9% = 91,1%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	0,186	0,163	4,06848
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,186 atau 18,6% hal ini menunjukkan bahwa persentase hubungan variabel independen motivasi dan kepuasan kerja terhadap dependen kinerja karyawan sebesar 18,6% Sedangkan sisanya (100%-18,6% = 81,4%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,426	4,706		4,766	0,000		
Motivasi Kerja	0,373	0,128	0,380	2,920	0,005	0,669	1,494
Kepuasan Kerja	0,077	0,123	0,081	0,622	0,536	0,669	1,494

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Dari hasil tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 22,426 + 0,373 X_1 + 0,077 X_2$$

Keterangan

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Motivasi

X₂ : Kepuasan Kerja

Adapun persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 22,426. Besaran konstanta menunjukkan bahwa jika variabel independen (Motivasi dan Kepuasan Kerja) diasumsikan dalam keadaan tetap, maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan) akan dipengaruhi sebesar 22,426 *point*.
- Nilai Motivasi 0,373 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan variabel kepuasan kerja maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,373 *point*
- Nilai kepuasan kerja 0,077 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,077 *point*.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,426	4,706		4,766	0,000		
Motivasi Kerja	0,373	0,128	0,380	2,920	0,005	0,669	1,494
Kepuasan Kerja	0,077	0,123	0,081	0,622	0,536	0,669	1,494

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian untuk variabel motivasi diperoleh nilai thitung 2,920 dengan tingkat signifikan sebesar 0,005 nilai ini lebih kecil dari 0,10 (0,005 < 0,10) maka didapatkan persamaannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,920 > 1,666$ artinya H_0 diterima, H_a ditolak dengan kata lain variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian untuk variabel kepuasan kerja diperoleh nilai hitung 0,622 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,10 (0,536 > 0,10) maka didapatkan persamaan $t_{hitung} < t_{tabel}$

atau $0,662 < 1,666$ Artinya T_{tabel} , maka H_0 ditolak, H_a diterima dengan kata lain variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi dan Kepuasan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,167	2	136,083	8,221	.001 ^b
	Residual	1191,780	72	16,553		
	Total	1463,947	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 8,221 dan nilai signifikan sebesar 0,001 Sehingga dapat disimpulkan antara motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 8,221 > F_{tabel} 2,73$ dan nilai signifikan $0,01 < 0,10$ Maka dapat ditarik keputusan H_0 ditolak H_a diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 23,639 + 0,419 X_1$ Nilai koefisien korelasi sebesar 0,426. Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,182 atau sebesar 18,2%. Sedangkan sisanya sebesar 81,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,920 > 1,666)$. Dengan demikian H_0 diterima, H_a ditolak. dengan kata lain variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian penulis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 29,316 + 0,284 X_2$ Nilai koefisien korelasi sebesar 0,299 Artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,089 atau sebesar 8,9%. Sedangkan sisanya sebesar 91,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(0,662 < 1,666)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian pada topik penelitian yang penulis lakukan, menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 22,426 + 0,373 X_1 + 0,077 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,431 artinya memiliki hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,186% sedangkan sisanya sebesar 81,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji

hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(8,221 > 2,73)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang ditemui dan perlu diperbaiki serta dikembangkan guna dijadikan masukan dan rujukan pada penelitian-penelitian mendatang yang berhubungan dengan masalah penelitian. Adapun keterbatasan penelitian yang dimaksud diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapatan responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapatan responden dalam kuesionernya.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, penelitian ini terbatas meneliti 2 faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi dan kepuasan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tempo Media Tbk Jakarta Selatan. pada yang telah diuraikan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 29,316 + 0,284 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,426 yang artinya kedua variable mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi sebesar 0,182 atau 18,2% sedangkan sisanya sebesar 81,8%. $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2,920 > 1,666)$. hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,10$ atau $(0,005 < 0,10)$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 29,316 + 0,284 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,299 yang artinya kedua variable mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Nilai determinasi sebesar 0,089 atau 8,9% sedangkan sisanya sebesar 91,1% dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(0,662 < 1,660)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value $> \text{Sig.}0,10$ atau $(0,536 > 0,10)$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 22,426 + 0,373 X_1 + 0,077 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,431 yang artinya kedua variable mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi sebesar 0,186 atau 18,6% sedangkan sisanya sebesar 81,4% dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(8,221 > 2,73)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $(0,01 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).



Daftar Pustaka

- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia II. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Hamali, A. Y., & SS, M. (2023). Pemahaman manajemen sumber daya manusia. Caps.
- Hartatik, P. (2023). Indah, 2018. Sumber Daya Manusia, Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hery. (2018). Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. PT Grasindo. Jakarta.
- 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.
- Kuantitatif, P. P. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2015). Sumber daya manusia perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung, 80.
- Priansa, D. J. (2016). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Stephen, R., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia, Kencana Prenada. Jakarta: Media Group.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). manajemen sumber Daya Manusia. Cet. I.
- Wibowo, M. K. (2016). Edisi 5. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.