

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM (PERSERO) TBK.
UNIT PELABUHAN TARAHAH**

(Skripsi)

Oleh

Reza Yahya Septiawan
NPM 1741011009



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM (PERSERO) TBK UNIT PELABUHAN TARAHAN

Oleh

REZA YAHYA SEPTIAWAN

PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan (PTBA) merupakan industri pertambangan dan pemasok batubara terbaik di Indonesia. PTBA menganggap karyawan sebagai aset, karena kinerja karyawan adalah hal penting yang mendukung pencapaian target perusahaan. PTBA lima tahun terakhir dihadapkan dengan kompleksitas masalah penurunan laba yang diduga disebabkan oleh kualitas sumber daya manusianya sehingga menjadi tuntutan manajemen untuk terus memperbaiki kinerja karyawan karena kinerja karyawan adalah hal penting yang mendukung pencapaian target perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi penelitian sebanyak 255 orang dan sampel diambil sebanyak 100 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran, pimpinan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan dapat meningkatkan motivasi dalam lingkungan kerjanya di perusahaan. Karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang ada dengan cara menunjukkan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan sehingga karyawan yang dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT BUKIT ASAM (PERSERO) TBK. UNIT PELABUHAN TARAHAH

By
REZA YAHYA SEPTIAWAN

PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Tarahan Port Unit (PTBA) is the best mining industry and coal supplier in Indonesia. PTBA considers employees as assets, because employee performance is an important thing that supports the achievement of company targets. PTBA in the last five years has been faced with the complexity of the problem of declining profits which is thought to be caused by the quality of its human resources so that it becomes a management demand to continue to improve employee performance because employee performance is an important thing that supports the achievement of company targets.

This study aims to determine the effect of motivation and job satisfaction on the performance of employees of PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Tarahan Port Unit. The research method used is quantitative, which is a process of finding knowledge that uses data in the form of numbers as a tool to analyze information about what you want to know. In this study using a questionnaire with a Likert scale. The research population was 255 people and the sample was taken as many as 100 people. Data analysis used multiple linear regression analysis. The results showed that motivation and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. Suggestions, the leadership of PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Tarahan Port Unit can increase motivation in the work environment in the company. Employees can increase existing job satisfaction by showing a sense of responsibility towards work so that employees can provide results as expected by the company.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance.

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM (PERSERO) TBK.
UNIT PELABUHAN TARAHAH**

Oleh

Reza Yahya Septiawan

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Ekonomi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2022**

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM
(PERSERO) TBK. UNIT PELABUHAN TARAHAH**

Nama Mahasiswa : **Reza Yahya Septiawan**

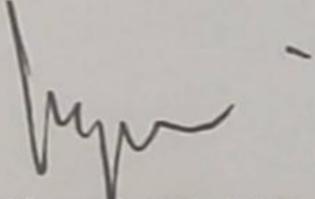
Nomor Induk Mahasiswa : **1741011009**

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



2. Ketua Jurusan Manajemen


Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP 19600105 198603 1 005

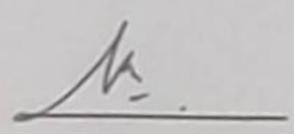
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

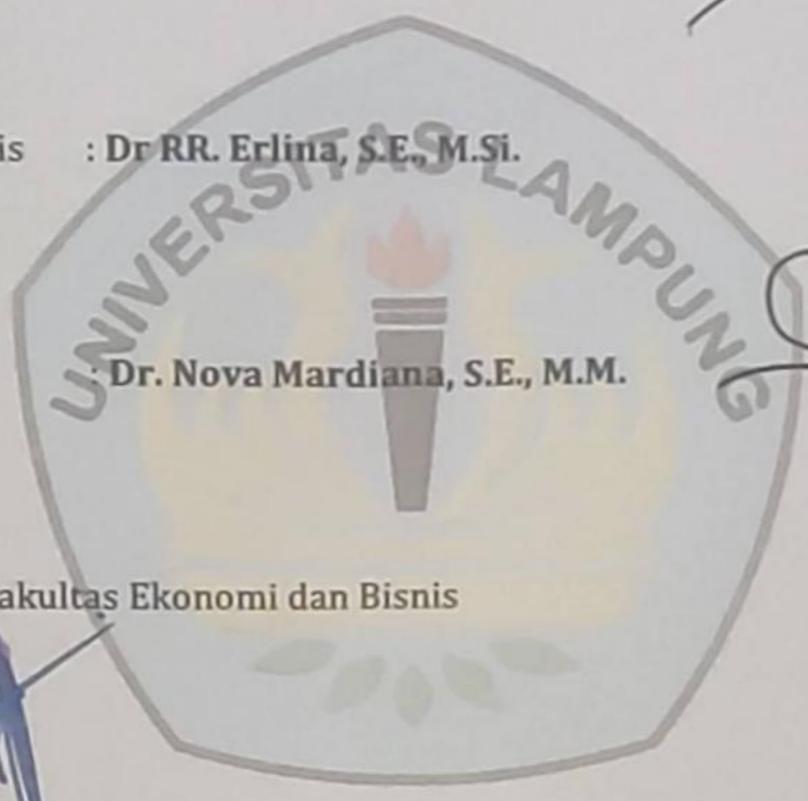
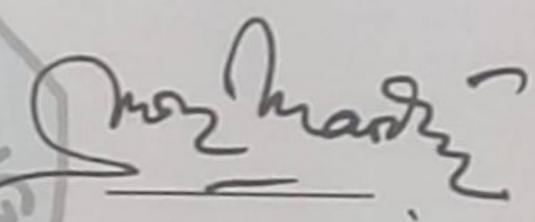
Ketua : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



Sekretaris : Dr RR. Erlina, S.E., M.Si.



Penguji : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003**

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 02 Agustus 2022

LEMBAR PERNYATAN MAHASISWA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Reza Yahya Septiawan**

NPM : **1741011009**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan" adalah benar hasil karya saya sendiri. Skripsi ini tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain atau mengakui hasil pemikiran orang lain seolah-olah pemikiran saya sendiri dengan tidak mengakui penulis aslinya. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, November 2021

Yang Membuat Pernyataan,



Reza Yahya Septiawan

NPM 1741011009

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung 11 September 1997. Penulis merupakan anak ke ketiga dari enam bersaudara dari pasangan Bapak Edi Yahya, S.K.M. dan Ibu Yasni. Pada tahun 2004 penulis menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) di TK Cita Laksana. Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan penulis pada tahun 2010 di SDN 022 Sibiruang. Sekolah Menengah Pertama (SMP) ditempuh penulis di SMP Babussalam Pekanbaru dan selesai pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 2 Bangkinang hingga tahun 2016.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung tahun 2017 melalui jalur Mandiri. Selama di bangku perkuliahan penulis pernah menjadi anggota aktif HMJ MANAJEMEN tahun 2017-2018. Pernah menjadi Kepala Biro Dana dan Usaha BEM FEB Unila tahun 2018-2019. Penulis juga melakukan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) tahun 2020 di Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau.

MOTTO

Janganlah kamu bersikap lemah dan janganlah pula kamu bersedih hati, padahal kamulah orang yang paling tinggi derajatnya jika kamu beriman.

(QS. Ali Imran, Ayat 139)

Yakinkan diri dengan doa, maksimalkan karya dengan usaha, & pastikan sampai pada cita-cita. Dengan niat tulus ikhlas, dan senantiasa mengharap ridha Allah

SWT. Yakin Usaha Sampai!

(Himpunan Mahasiswa Islam)

"Keberanian tidak selalu mengaum. Terkadang keberanian adalah suara kecil di penghujung hari yang mengatakan: Saya akan mencoba lagi besok".

(Reza Yahya Septiawan)

PERSEMBAHAN

Syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT dan shalawat untuk Nabi Muhammad SAW. Dengan segala nikmat kasih sayang-Nya, sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.

Karya ini kupersembahkan kepada:

Ayahanda Tercinta Edi Yahya, S.K.M. dan Ibunda Tercinta Yasni.

Ayah yang selalu memacu semangat untuk menempuh pendidikan lebih baik lagi dari ayah. Ibu yang selalu sabar dan berjuang untuk memberikan yang terbaik untuk diriku. Semoga Ibu selalu diberi kesehatan dan umur panjang.

Kakak dan Adik-Adikku yang selalu menguatkan, menjadi insipirasiku, mengajarku banyak hal. Untuk setiap perjalanan kehidupan kalian masing-masing yang sudah kalian ceritakan menjadi pembelajaran dalam setiap keputusan yang kuambil dalam hidup ini.

Almamaterku, Universitas Lampung.

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim,

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lahi Maha Penyayang Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul, **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan”**.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan guna melengkapi dan memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Manajemen pada Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan berupa pengarahan, bimbingan, dan kerja sama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih

kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E. M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung;
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung dan juga selaku Pembimbing Utama atas ketersediaannya memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, serta saran serta kritik dalam proses penyelesaian skripsi ini;
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku Penguji Utama, atas kritik dan saran yang sangat bermanfaat untuk penelitian ini;

5. Bapak Dr. Irham Lihan, S.E., M.Si. selaku dosen Pembimbing Akademik yang atas yang telah membimbing dan mengarahkan penulis selama masa perkuliahannya.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmunya selama proses perkuliahan berlangsung;
7. Seluruh staff Akademik, Administrasi, Tata Usaha, para pegawai, serta staff keamanan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun penyusunan skripsi, terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan.
8. Pihak Pimpinan dan Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
9. Untuk kedua orang tuaku, Ayahanda Edi Yahya, S.K.M., dan Ibunda Yasni terima kasih telah menjadi orangtua terbaik, yang selalu memberikan doa dan dukungan serta selalu bekerja keras mendidik penulis hingga meraih gelar sarjana. Semoga Allah SWT memberikan umur panjang dan kesehatan.
10. Untuk kakak dan adik-adikku yang selalu menguatkanku, menjadi inspirasiku, mengajariku banyak hal. Untuk setiap perjalanan kehidupan kalian masing-masing yang sudah kalian ceritakan menjadi pembelajaran dalam setiap keputusan yang kuambil dalam hidup ini.
11. Untuk kekasihku tercinta Stefina Noor Widjoyo, terima kasih karena selalu menemani dan memberikan support yang tiada hentinya. Semoga kita berjodoh. Aamiin.
12. Sahabatku Basecamp, terima kasih untuk dukungan kalian, untuk persahabatan yang luar biasa ini. Terima kasih telah menerimaku yang berbeda di antara kalian.
13. Keluarga Besar HMI Cabang Bandar Lampung Komisariat Ekonomi Universitas Lampung. Terima kasih kepada Kanda, Yunda, dan Adinda atas segala proses, pembelajaran, penempaan, pengalaman dan semua hal yang berkesan selama di Lamban Juang. Semoga rasa, cipta, dan karsa selalu disertai bahagia. Bahagia HMI, Jayalah Kohati. Dengan niat tulus ikhlas, Yakin Usaha Sampai!

14. Teman-teman KKN di Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar Provinsi Riau.
15. Rekan-rekan S1 Manajemen Paralel angkatan 2017 dan rekan-rekan kelas konsentrasi MSDM yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas kebersamaan dalam mewarnai dunia perkuliahan, serta pengalaman yang telah kalian goreskan dalam perjuangan ini.
16. Sahabat, Abang dan Kakak Yang Selalu Mendukung Serta Membantu Baik Secara Fikiran Atau Materi Yang Tidak Bisa Saya Sebutkan Satu Persatu Semoga Kebaikan Kalian Dibalas Berkali Lipat di Masa Depan Semoga Bahagia dan Sukses Untuk Kita Semua.
17. Rekan-Rekan Seperjuangan Komek 17 Pemukim Gaw, Aljaza, Bagus, Farhan, Danil, Rian, Reza, Riando, Raka, Rifqi, Fani, Aidila, Dina, Atika, Atha, Astri, dan Harmini. Terimakasih Atas Perjuangannya Bersama-Sama Mengorbankan Semangat Hijau Hitam Semoga Bahagia dan Sukses Untuk Kita Semua.
18. Seluruh Sahabat Seperjuangan Manajemen paralel 2017 Reza, Junai, Raka, Rian, Aljaza, Aldi, Rizki, Rifqi, Revando, Topik, Jefri, Aidila, Brenda, Tiwi, Yuni, Putri, Syela, Ira, Anisa, dan Seluruh Sahabat Paralel Yang Tidak Bisa di Sebutkan Satu Persatu terima kasih atas segalanya selama masa perkuliahan hingga akhir.
19. Pihak-Pihak Yang Tidak Dapat Disebutkan Satu Persatu Yang Telah Banyak Membantu dan Memberi Masukan Serta Inspirasi Bagi Peneliti.
20. Terima Kasih untuk Almamater Tercinta Universitas Lampung.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam proses penulisan skripsi ini, maka penulis mengharapkan adanya kritik ataupun saran yang dapat membantu penulis dalam menyempurnakan skripsi ini. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk para pembaca semuanya dan berhadap semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka yang telah membantu penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, November 2021
Penulis,

Reza Yahya Septiawan
NPM 1741011009

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI...	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
DAFTAR GAMBAR	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang...	1
1.2 Rumusan Masalah...	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian...	5
II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	6
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.3 Motivasi	10
2.3.1 Teori Motivasi	10
2.3.2 Tujuan Motivasi	11
2.3.3 Asas-Asas Motivasi	13
2.3.4 Metode Motivasi	14
2.3.5 Pengukuran Motivasi	14
2.4 Kepuasan Kerja	15
2.5 Kinerja Karyawan	16
2.5.1 Perencanaan Kinerja	16
2.5.2 Pelaksanaan Kinerja	16
2.5.3 Pengukuran Kinerja	17
2.5.4 Evaluasi Kinerja	18

2.7 Penelitian Terdahulu	18
2.7 Kerangka Pemikiran	22
2.8 Hipotesis Penelitian.....	23
III. METODE PENELITIAN	24
3.1 Objek Penelitian.....	24
3.2 Jenis Penelitian	24
3.3 Sumber Data	24
3.3.1 Data Primer... ..	24
3.3.2 Data Sekunder	25
3.4 Populasi dan Sampel... ..	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Sampel... ..	25
3.5 Definisi Operasional Variabel	26
3.6 Skala Pengukuran.....	27
3.7 Teknik Pengumpulan Data... ..	28
3.7.1 Kuesioner	28
3.7.2 Studi Kepustakaan.....	28
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	28
3.8.1 Uji Validitas	28
3.8.2 Uji Reliabilitas	30
3.9 Teknik Analisis Data.....	31
3.9.1 Analisis Kuantitatif	31
3.9.2 Uji Hipotesis	32
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian... ..	33
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden... ..	33

4.2.1 Jenis Kelamin	34
4.2.2 Pendidikan	34
4.2.3 Usia.....	35
4.2.4 Masa Kerja	35
4.3 Analisis Data.....	36
4.3.1 Distribusi Jawaban Variabel Motivasi (X_1).....	36
4.3.2 Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X_2).....	37
4.3.3 Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Tenaga Karyawan (Y)	38
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	39
4.5 Uji t.....	40
4.6 Pembahasan	41
4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
4.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	43
5.1 Kesimpulan.....	43
5.2 Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA... ..	45
LAMPIRAN	47

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Distribusi Pegawai PT Bukit Asam, Tbk Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung Tahun 2020	3
Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung Pada Semester 2 Tahun 2020	3
Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu... ..	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian.....	20
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas... ..	29
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	30
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34
Tabel 4.2 Data Responden Menurut Pendidikan Terakhir	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Usia.....,,.....	35
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	35
Tabel 4.5 Jawaban Responden Tentang Motivasi	36
Tabel 4.6 Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 4.7 Tanggapan Atas Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 4.8 Analisis Linier Berganda	39
Tabel 4.9 Hasil Uji t.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian... ..	48
Lampiran 2 Karakteristik Responden... ..	53
Lampiran 3 Tabulasi Silang 100 Responden... ..	56
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas... ..	61
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilita... ..	72
Lampiran 6 Frekuensi Identitas Responden... ..	76
Lampiran 7 Frekuensi Jawaban Responden... ..	78
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	84
Lampiran 9 Tabel Distribusi T... ..	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Penelitian	22
------------------------------------	----

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya, salah satunya yaitu sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2015), bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan disebut dengan manajemen sumber daya manusia atau sering dikenal dengan singkatan MSDM. Manusia atau karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan atau organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan tersebut. Pembahasan yang difokuskan di dalam MSDM yaitu mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Tujuan dari perusahaan mengelola sumber daya manusia (karyawannya) dengan baik agar karyawan dari perusahaan tersebut dapat memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan, dengan demikian karyawan akan memberikan kontribusi (membantu) perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya. Menurut Noe, et al (2010) perusahaan-perusahaan yang ingin memiliki keunggulan bersaing harus mampu mengelola perilaku dan hasil-hasil dari seluruh karyawan. Perusahaan perlu mengevaluasi hasil kerja dari karyawannya dengan melakukan penilaian kinerja karyawan. Hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat dinamakan kinerja karyawan. Penilaian kinerja ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Manfaat penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu para manager dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan dari hasil pekerjaan yang dilakukan bawahannya, dengan demikian para manager dapat membuat kebijakan yang bertujuan untuk mengefektifkan hasilnya. Selain itu, penilaian kinerja yang baik dapat memberikan dampak positif yaitu memastikan bahwa seluruh karyawan melakukan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik. Sedangkan bagi karyawan, penilaian kinerja dapat memberikan penghargaan

kepada karyawan jika karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat dijadikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Menurut Sayekti, et al (2011) menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara bersama- sama oleh kompetensi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi. Penelitian Nanda (2014) menyimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin dan motivasi karyawan, sedangkan penelitian Nasution (2015) menghasilkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *reward* dan kepuasan kerja.

Pada penelitian ini, peneliti akan meneliti mengenai pengaruh dari variabel motivasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini variabel yang akan diukur mengenai pengaruhnya terhadap kinerja adalah motivasi dan kepuasan kerja, hal ini didasari karena ketika peneliti melakukan observasi ke lokasi penelitian, terdapat beberapa masalah yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja karyawan PT Bukit Asam Tbk Bandar Lampung menurun karena untuk perawatan kendaraan perusahaan tidak terawat. Hal ini dikarenakan seringnya *spare parts* yang dibutuhkan sering tidak tersedia di *workshop*. Diduga ketiga hal ini akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dari karyawan, dengan demikian dapat menurunkan semangat kerja dari karyawan. Jika semangat kerja karyawan menurun, maka cara bekerja karyawan tidak akan efektif dan menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal. Hal ini yang menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian mengenai motivasi, kepuasan kerja serta kinerja karyawan diPT Bukit Asam Tbk Bandar Lampung.

Berikut jumlah karyawan PT Bukit Asam Tbk., Tarahan Bandar Lampung tahun 2021.

Tabel 1.1 Data Distribusi Pegawai PT Bukit Asam, Tbk Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung Tahun 2020

No	Kelompok Karyawan	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	K3L dan Security Peltar	19
2.	Kajian Operasi dan Teknik Peltar	6
3.	Kendali Produk Peltar	25
4.	Operasi Peltar	60
5.	Pelabuhan Tarahan	18
6.	Pembangunan Jembatan Flyover II	2
7.	Perawatan Peltar	86
8.	PT Bukit Energi Service Terpadu	2
9.	SDM,Umum dan Keuangan Peltar	27
10.	SDM, Umum, Keuangan dan CSR	3
11.	Peltar Tugas Belajar	7
Jumlah		255

Sumber: PT Bukit Asam Pelabuhan Tarahan, Bandar Lampung, 2020

Sedangkan kinerja karyawan pada PT Bukit Asam Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung pada Semester 2 Tahun 2020 dapat terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2 Kinerja Karyawan PT Bukit Asam Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung Pada Semester 2 Tahun 2020

No	Kategori	Jumlah (orang)	%
1	Tinggi	110	43,30
2	Sedang	59	23,10
3	Rendah	86	33,70
4	Jumlah	255	100,00

Sumber: PT Bukit Asam Pelabuhan Tarahan, Bandar Lampung, 2020

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan kepada bawahan pada khususnya. Motivasi diberikan untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif

sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2005). Manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan ketika manajer tersebut ingin memotivasi karyawannya. Menurut teori Herzberg dalam Sayekti, dkk (2011) menyebutkan bahwa terdapat teori dua faktor dalam motivasi yaitu teori motivasi dan higiene. Teori higiene meliputi kualitas pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja fisik dan keamanan kerja, sedangkan motivasi menyangkut langsung dengan pekerjaan itu sendiri seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan, tanggung jawab, dan prestasi.

Menurut Hasibuan (2005) kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya agar meningkatnya moral kerja, kecintaan, dedikasi, dan kedisiplinan karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan dapat dilihat berdasarkan dimensi pujian (penghargaan) hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana Motivasi yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan yaitu kepuasan kerja karyawan yang dinikmati berdasarkan besarnya balas jasa yang didukung dari hasil kerjanya. Robbins (2007:81) dalam Sayekti dkk (2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel antara lain pekerjaan itu sendiri, upah, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, dapat menjadi masukan dalam mengelola & mengatur karyawan sehingga karyawan dapat bekerja optimal dan kinerjanya meningkat.
2. Bagi peneliti lain, sebagai bahan pembandingan atau pustaka bagi penelitian sejenis dan sebagai pendorong untuk melakukan penelitian tentang fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang lainnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau sering disebut dengan istilah MSDM merupakan suatu kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Banyak perusahaan yang menyebut konsep MSDM sebagai bentuk praktik-praktik manusia. Terdapat beberapa praktik-praktik MSDM yaitu menganalisis dan merancang pekerjaan, menetapkan kebutuhan SDM (perencanaan SDM), menarik karyawan yang potensial (merekut), memilih karyawan (seleksi), mengajarkan kepada karyawan tentang cara melaksanakan pekerjaannya dan mempersiapkan mereka dimasa mendatang (pelatihan dan pengembangan), memberikan penghargaan (kompensasi), evaluasi kinerja (manajemen kinerja), serta menciptakan Motivasi yang baik (Noe, et al, 2010).

Menurut Kaswan (2016) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang dapat menghasilkan *output* yang besar dan sulit untuk diikuti oleh pesaing. Selain itu MSDM menjelaskan manusia atau tenaga kerja yang memiliki keunggulan kompetitif yang sangat produktif dan terdapat motivasi yang tinggi di dalamnya. Meskipun di zaman sekarang teknologi semakin canggih, manajemen sumber daya manusia tetap memiliki peranan yang penting untuk membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilannya.

Menurut Sutrisno (2017) manajemen sumber daya manusia berbeda dengan manajemen personalia. Pada manajemen sumber daya manusia dijelaskan bahwa SDM atau karyawan yang terdapat di perusahaan merupakan aset perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan tersebut harus dipelihara, dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Pada manajemen personalia dijelaskan bahwa SDM atau karyawan hanya dianggap sebagai faktor produksi. Tenaga dari SDM atau

karyawan tersebut harus digunakan secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dibutuhkan ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien guna membantu perusahaan, karyawan dan masyarakat mencapai tujuannya yaitu MSDM. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, pengintegrasian, kedisiplinan, dan pemberhentian. Fungsi-fungsi tersebut dapat membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan-tujuan yang berbeda. Perusahaan memiliki tujuan mencari keuntungan yang besar, karyawan memiliki tujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya, dan masyarakat mendapatkan barang dan jasa dengan harga terbaik dan tersedia. Selain itu, pemerintah juga dapat mengharapkan untuk mendapatkan pajak (Hasibuan, 2015).

Manajemen sumber daya manusia memiliki unsur di dalamnya yaitu manusia yang merupakan karyawan di perusahaan. Bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam perusahaan disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu perusahaan tidak mungkin dapat mewujudkan tujuannya tanpa adanya peran aktif dari karyawannya.

2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa fungsi MSDM menurut Hasibuan (2015) antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan merencanakan jumlah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengelola seluruh karyawan dengan membagi tugas dan pekerjaan, hubungan kerja, integrasi, delegasi wewenang, serta koordinasi dalam bagan organisasi. Pengorganisasian yang baik akan membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan seluruh karyawan, dengan tujuan karyawan dapat bekerja sama secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat disebut dengan fungsi pengarahan. Bawahan akan diberikan pengarahan oleh atasannya untuk mengerjakan semua tugas dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan yang mengatur dan mengendalikan seluruh karyawan agar mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan dapat bekerja sesuai rencana. Perbaikan dan penyempurnaan rencana akan dilakukan apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, kerja sama, perilaku, pelaksanaan pekerjaan, serta menjaga lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah sejumlah proses kegiatan yang terdiri dari penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan yang perusahaan butuhkan. Tujuan perusahaan dapat dicapai dengan pengadaan yang baik.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, konseptual, teoretis, serta moral karyawan melalui pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pelatihan dan pendidikan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tak langsung dapat berupa uang atau barang yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang telah diberikan. Pemberian kompensasi harus adil dan layak. Adil dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak dapat diartikan bahwa kompensasi yang diberikan harus dapat memenuhi kebutuhan primernya dan berpedoman pada batas upah minimum pemerintah.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan dengan tujuan terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dari hasil pekerjaannya, sedangkan perusahaan memperoleh keuntungan atau laba.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar karyawan mau bekerja untuk perusahaan sampai pensiun. Salah satu kegiatan pemeliharaan yang baik dengan program kesejahteraan karyawan.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM terpenting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan karena pencapaian tujuan yang maksimal akan sulit dicapai tanpa disiplin yang baik. Kesadaran dan keinginan untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan dan norma sosial dapat disebut dengan kedisiplinan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dengan suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan karena keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan lain- lain.

Untuk menciptakan karyawan yang berkualitas, perusahaan harus mampu menjalankan semua fungsi MSDM dengan baik. Karena setiap fungsi MSDM memiliki kegunaan yang berbeda dan saling melengkapi. Maka dari itu, fungsi MSDM memiliki peranan penting dalam usaha perusahaan mencapai tujuannya.

1.3 Motivasi

Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi bertujuan untuk mengetahui bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Motivasi memiliki peranan penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan berusaha mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2015).

1.3.1 Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2015) terdapat beberapa penganut-penganut teori motivasi kepuasan antara lain:

a. Frederik Winslow Taylor dengan Teori Motivasi Klasik.

Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya.

b. A.H. Maslow dengan *Maslow's Need Hierarchy Theory*.

Teori ini menjelaskan bahwa seseorang bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. (Kebutuhan fisik & biologis, kebutuhan keselamatan & keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri).

c. Frederick Herzberg dengan *Herzberg's Two Factor Theory*.

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan atau *motivator factor*.

d. Dauglas Mc. Gregor dengan Teori X dan Teori Y.

Teori ini didasarkan pada asumsi manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori tradisional (Teori X) dan manusia penganut teori demokratik (Teori Y).

e. Mc. Clelland dengan *Mc. Clelland's Learned Needs Theory*.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh kebutuhan dasar yang terlibat, harapan keberhasilan, nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

f. Teori motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja.

Perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya agar dapat bekerja dengan optimal, teori motivasi di atas dapat membantu bagaimana cara memotivasi karyawan. Karena dengan mengetahui teori motivasi, karyawan dapat diarahkan dan dapat mengoptimalkan kemampuan dari karyawan tersebut.

2.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2015) tujuan dari motivasi secara umum antara lain:

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Moral kerja dan kepuasan setiap karyawan akan semakin lebih baik jika karyawan mendapatkan perhatian dan motivasi dari atasannya.

b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan, akan berdampak positif bagi perusahaan yaitu meningkatnya produktivitas kerja karyawan yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.

Motivasi yang diberikan secara teratur kepada karyawan dapat mempertahankan kestabilan karyawan sehingga *turn over* karyawan akan menurun.

d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Karyawan akan lebih taat dan disiplin terhadap peraturan perusahaan jika mereka terus mendapatkan motivasi dari atasannya.

e. Meningkatkan pengadaan karyawan.

Perusahaan yang selalu memperhatikan karyawannya dan terus memberikan karyawannya motivasi, perusahaan tersebut akan banyak diminati oleh para pencari kerja.

f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Motivasi yang baik pada suatu perusahaan akan memberikan dampak positif yaitu suasana dan hubungan kerja di perusahaan tersebut akan semakin baik.

g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

Setelah karyawan merasa puas karena merasa diperhatikan, maka karyawan tersebut akan setia kepada perusahaan tersebut. Selain itu kreativitas karyawan tersebut akan semakin meningkat.

h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan karyawan secara otomatis akan meningkat jika perusahaan memberikan perhatian dan motivasi kepada setiap karyawannya.

i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Motivasi karyawan juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, karena karyawan merasa diperhatikan dan karyawan merasa perlu memberikan timbal balik yang baik bagi perusahaan.

j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Rasa tanggung jawab yang semakin tinggi, maka karyawan akan lebih efisien

dalam menggunakan alat-alat dan bahan baku milik perusahaan.

Motivasi memiliki banyak sekali manfaat bagi perusahaan. Seperti yang sudah dijelaskan di atas, maka dari itu perusahaan harus memperhatikan karyawannya. Motivasi karyawan tidak bisa dihilangkan dalam pengembangan karyawan suatu perusahaan. Karyawan yang termotivasi biasanya memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

2.3.3. Asas-Asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2015) terdapat beberapa asas motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan kepuasan kepada karyawan, antara lain:

a. Asas Mengikutsertakan

Maksud dari asas mengikutsertakan yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide- ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan begitu, karyawan akan ikut memiliki rasa tanggung jawab atas hasil yang akan dicapai oleh perusahaan sehingga karyawan akan meningkatkan gairah kerjanya.

b. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya memberikan informasi secara jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan adanya asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat.

c. Asas Pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan atas prestasi kerja yang dicapainya. Dengan adanya asas pengakuan, maka karyawan akan semakin rajin dan termotivasi untuk bekerja keras.

d. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Asas ini bermaksud mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas serta melaksanakan tugas-tugas

atasan atau manager.

e. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari karyawan.

2.3.4 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2015) terdapat dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

a. Motivasi Langsung

Motivasi langsung merupakan motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan agar kebutuhan dan kepuasannya terpenuhi.

b. Motivasi Tak Langsung

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas- fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau semangat kerja karyawan (Hasibuan, 2015).

2.3.5 Pengukuran Motivasi

Pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan agar dapat meningkatkan gairah kerja karyawan dan mengarahkannya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Terdapat beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi. Penelitian Kurniadi (2019) menjelaskan bahwa motivasi dapat diukur dengan beberapa dimensi yaitu kebutuhan fisik dan kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan.

Dimensi Kebutuhan fisik terdiri dari indikator pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, dan fasilitas perumahan. Sedangkan dimensi kebutuhan rasa aman dan keselamatan terdiri dari indikator jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perlengkapan

keselamatan kerja. Dimensi kebutuhan sosial diukur berdasarkan indikator kebutuhan sosial, teman, afiliasi, dan interaksi. Dimensi kebutuhan akan penghargaan diukur berdasarkan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan akan prestasi. Dimensi perwujudan diri diukur berdasarkan kemampuan dan keterampilan potensial optimal. Tidak jauh berbeda dengan penelitian Reza (2018), motivasi diukur menggunakan lima kebutuhan berdasarkan Teori Maslow.

Pada penelitian ini, pengukuran motivasi diukur berdasarkan teori kebutuhan Maslow. Teori ini terdiri dari lima dimensi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Adapun indikator dari dimensi kebutuhan fisiologis yaitu pemberian sarana dan prasarana serta jam istirahat yang diberikan kepada karyawan. Dimensi kebutuhan rasa aman diukur dengan rasa aman yang dirasakan ketika bekerja di lingkungan perusahaan serta pemberian sanksi bagi karyawan yang melakukan kesalahan. Dimensi kebutuhan sosial diukur dengan indikator banyaknya rekan kerja dan saling membantu. Dimensi kebutuhan penghargaan diukur dengan pemberian hadiah kepada karyawan yang berprestasi serta menghargai pendapat dari karyawan. Kebutuhan aktualisasi diri diukur dengan adanya kritik dan saran dari atasan untuk mengembangkan diri serta pemberian motivasi dari atasan.

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) dalam Sayekti, dkk., (2011) kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pekerjaan itu sendiri, upah, kenaikan jabatan, pengawasan, dan rekan kerja. Menurut Lussier (2018) dalam Sayekti, dkk., (2011) kepuasan kerja dapat dilihat berdasarkan pekerjaan itu sendiri, gaji, pertumbuhan dan naiknya mobilitas, supervisi, teman sekerja, serta sikap terhadap kerja.

Penelitian Sayekti, dkk., (2011) mengukur kepuasan kerja menggunakan lima

dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, supervisi, teman sekerja, dan sikap terhadap kerja. Sedikit berbeda dengan penelitian yang dilakukan Aprilia (2015), kepuasan kerja diukur berdasarkan kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap keamanan, kepuasan terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, kepuasan terhadap atasan.

Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini mengutip dari teori Lussier (2018) yaitu berdasarkan dimensi kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kondisi pekerjaan, kepuasan terhadap sistem administrasi dan kebijakan perusahaan, serta kepuasan terhadap kesempatan berkembang. Pada penelitian ini pengukuran kepuasan kerja menggunakan keempat dimensi tersebut karena dimensi-dimensi tersebut mampu mewakili secara keseluruhan mengenai kepuasankerja karyawan. Selain hal tersebut peneliti menggunakan ketiga dimensi ini didasarkan atas pertimbangan seperti kesesuaian dengan obyek penelitian, tenaga, waktu serta biaya yang tersedia.

2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2018) kinerja merupakan suatu implementasi dari rencana yang telah dibuat dan disusun sebelumnya. Wibowo (2018) menjelaskan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu manajemen yang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Segala sesuatu yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil menjadi fokus dalam manajemen kinerja. Kinerja tidak hanya menunjukkan hasil kerja, tetapi termasuk juga proses pekerjaan itu berlangsung.

2.5.1 Perencanaan Kinerja

Wibowo (2018) menjelaskan bahwa titik awal dari siklus manajemen kinerja disebut dengan perencanaan kinerja. Perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi menjadi dasar untuk melakukan perencanaan kinerja.

2.5.2 Pelaksanaan Kinerja

Setelah perencanaan kinerja dibuat dan disepakati oleh manajer dan pekerja, maka langkah selanjutnya adalah implementasi kinerja. Tidak hanya MSDM yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, melainkan terdapat sumber daya lainnya (Wibowo, 2018).

2.5.3 Pengukuran Kinerja

Wibowo (2018) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja yang dilakukan hanya untuk mengukur apa yang relevan dan penting. Menurut Hasibuan (2015), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan serta menilai perilaku karyawan.

Penilaian perilaku karyawan terdiri dari penilaian kejujuran, kerja sama, loyalitas, kepemimpinan, kesetiaan, partisipasi dan dedikasi karyawan. Penilaian perilaku relatif lebih sulit dibandingkan dengan penilaian hasil kerja. Penilaian perilaku tidak memiliki standar fisiknya, sedangkan penilaian hasil kerja memiliki standar fisik yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur penilaian.

Nanda (2014) mengukur kinerja karyawan menggunakan dimensi kualitas dan kuantitas. Pengukuran dimensi kualitas menggunakan indikator pelaksanaan pekerjaan dengan tepat dan cepat serta meminimumkan tingkat kesalahan pada saat bekerja. Dimensi kuantitas dapat diukur berdasarkan indikator target kerja dan volume pekerjaan. Rahmawati (2009) melakukan pengukuran kinerja menggunakan dimensi kuantitas, dimensi kualitas, dan dimensi ketepatan waktu. Dimensi kuantitas menggunakan indikator jumlah output yang dihasilkan dan target perusahaan. Dimensi kualitas dapat dilihat menggunakan indikator kualitas produk dan kesalahan. Dimensi ketepatan waktu dapat dilihat menggunakan indikator efisiensi waktu dan ketepatan waktu kerja.

Pada penelitian ini data kinerja karyawan diukur menggunakan dua dimensi yaitu ketepatan waktu dari hasil dan kualitas dari hasil. Dimensi ketepatan waktu diukur menggunakan dua indikator, yaitu karyawan dapat menyelesaikan tugas

lebih banyak dari target dan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Dimensi kualitas dari hasil diukur menggunakan dua indikator yaitu hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas yang sudah ditentukan dan hasil pekerjaan karyawan tidak pernah mengecewakan perusahaan.

2.5.4 Evaluasi Kinerja

Wibowo (2018) menyatakan bahwa hasil kinerja atau prestasi kerja dapat diketahui apabila proses kinerja telah selesai dilaksanakan. Evaluasi kinerja memiliki peranan penting untuk memfokuskan dan mengarahkan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penjelasan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu (penelitian yang sudah dilakukan). Penelitian terdahulu yang dimasukkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Resume Penelitian
1.	Menges, et al (2000)	<i>When Job Performance is All Relative: How Family Motivation Energizes Effort and Compensates for Intrinsic Motivation.</i>	<p>Variabel Independen: Motivasi Keluarga</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja</p> <p>Metode Analisis: Multilevel Structural Equation Modelling</p>	Penelitian yang mengejutkan sedikit telah meneliti implikasi motivasi keluarga. Peneliti mengusulkan agar motivasi keluarga meningkatkan kinerja, dengan meningkatkan energi dan mengurangi stress, dan ini sangat penting. Secara khusus, kami menemukan bahwa motivasi keluarga meningkatkan kinerja karyawan.
2.	Hawkins (1978)	<i>Organizational Career Stage as a Moderator of the Satisfaction-Performance Relationship</i>	<p>Variabel Independen: Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Dependen: Kinerja</p>	Penelitian ini meneliti hubungan antara kepuasan dan kinerja. Kesimpulan bahwa pekerja produktif adalah mereka yang paling banyak merasakan kepuasan kerja.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

3.	Eggers (2017)	<i>Motivation and Ability? A Behavioral Perspective on the Pursuit of Radical Invention in Multi-Technology Incumbents</i>	<p>Variabel Independen: Motivasi dan Kemampuan</p> <p>Variabel Dependen: Penemuan Teknologi (Kinerja)</p>	Kami memeriksa peran perusahaan incumbent dalam mengembangkan teknologi radikal. Penemuan kami berpendapat bahwa motivasi untuk mengejar penemuan radikal akan terjadi terkuat saat kinerjanya cukup di bawah aspirasi, dan akan melemahnya kinerja baik secara substansial berada di bawah aspirasi atau kenaikan
4.	Lumantow, et al (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT Deho Canning Bitung.	<p>Variabel Independen Motivasi dan Kepuasan Kerja</p> <p>Variabel Moderasi Masa Kerja</p> <p>Variabel Dependen Kinerja Karyawan</p> <p>Metode Analisis Regresi Berganda & MRA.</p>	<p>Pertama: Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja.</p> <p>Kedua: Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja.</p> <p>Ketiga: Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja.</p> <p>Keempat: Hubungan motivasi dan kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh masa kerja.</p>

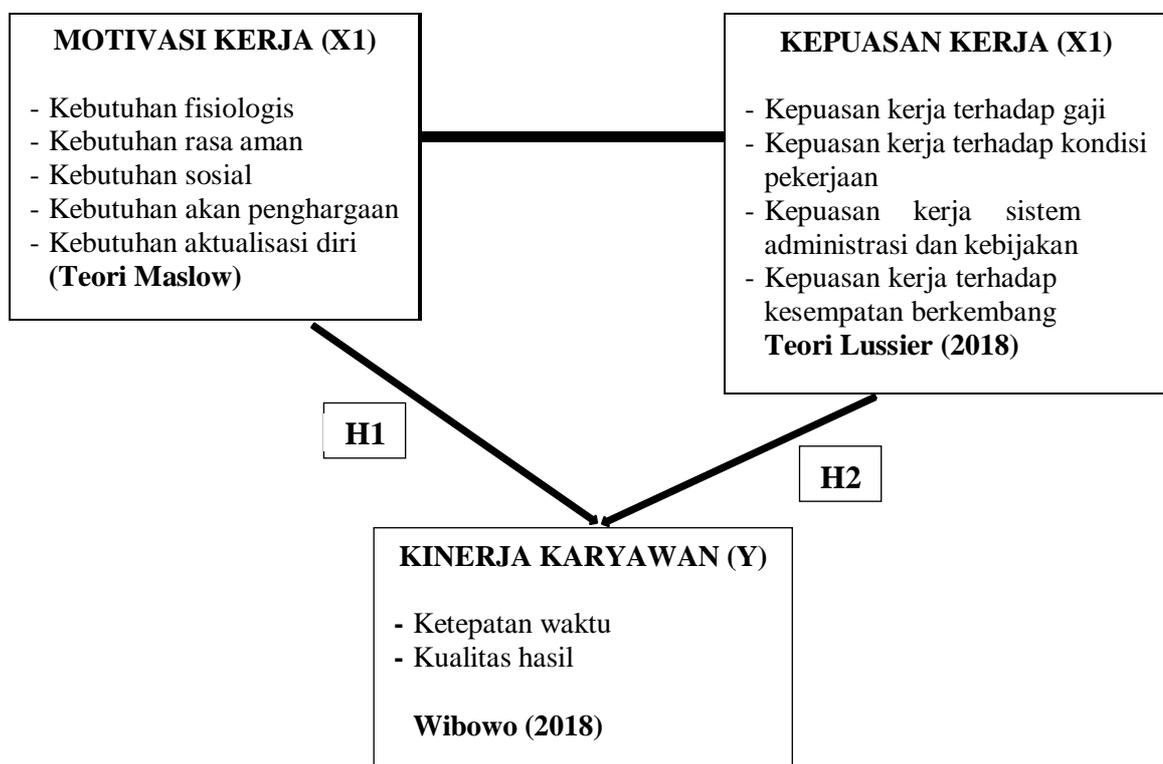
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu (Lanjutan)

5.	Kurniadi (2019)	Pemberian Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja (Y).	Variabel Independen: Kompensasi dan Motivasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan. Metode Analisis: Analisa Statistik Korelasi Rank Spearman.	Korelasi antara variable kompensasi dan motivasi sangat kuat terhadap kinerja.
6.	Rahmawati (2016)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar)	Variabel Independen Motivasi Kompensasi Variabel Dependen Kepuasan Kerja Metode Analisis Path Analysis Regresi Linear	Pertama: Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja. Kedua: Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan tidak dimediasi oleh kepuasan kerja.

2.7 Kerangka Pemikiran

Karyawan yang berkualitas atau yang berprestasi dapat dilihat dari kinerja karyawan tersebut. Kinerja dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel diantaranya motivasi kerja dan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Menurut Harlie (2011) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan menurut Risky (2014) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu pada penelitian ini diteliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.

Kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan dapat dilihat berdasarkan penilaian kinerja perusahaan. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Penelitian Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu teknik atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan data, baik data primer maupun data sekunder dapat digunakan dalam keperluan menyusun proposal skripsi dan kemudian menganalisis faktor-faktor yang dengan pokok permasalahan, sehingga akan didapat suatu kebenaran atas data yang diperoleh

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan (Jl. Soekarno Hatta KM. 15, Tarahan, Srengsem, Kec. Panjang, Kota Bandar Lampung, Lampung).

3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal dengan teknik kuantitatif. Sugiyono (2016) menyatakan penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Sehingga terdapat variabel yaitu variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi) . penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan adanya penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan langsung dari sumber dan objek yang diteliti (Sanusi, 2014). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan terkait penelitian yang dilakukan kepada Tenaga Kependidikan Universitas Lampung

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2014). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Malholtra (2012) mendefinisikan populasi adalah gabungan seluruh elemen, yang memiliki serangkaian karakteristik serupa, yang mencakup semesta untuk kepentingan masalah riset. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan sebanyak 255 orang.

3.4.2 Sampel

Malholtra (2012) menyatakan sampel adalah sub kelompok elemen populasi yang terpilih untuk berpartisipasi dalam studi atau bagian kecil dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan pertimbangan bahwa populasi yang ada sangat besar jumlahnya, sehingga tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi yang ada, sehingga dibentuk sebuah perwakilan populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, dengan cara *purposive sampling* yaitu, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Dalam menentukan ukuran sampel penelitian. Peneliti menggunakan ukuran sampel Slovin (Umar, 2002:141), di mana Slovin memasukkan sampel yang masih dapat di toleransi. Standar Error yang dinyatakan dalam persentase, misalnya 8%. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$N = \frac{n}{1 + n(e)^2}$ di mana: N = besar populasi, n = besar sampel,
e = standar error (8%)

$$n = \frac{255}{1 + 255(0,08)^2} \quad n = \frac{255}{2.6} = 98.07 = 100$$

n = 100 orang

3.5 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel menggunakan penelitian yang dilakukan oleh Haekal et al.(2013) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, Walaupun telah diuji riset ini tetap melakukan uji validitas dan reliabilitas pada 100 responden. Definisi operasional variabel terdapat pada Tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Dimensi Pengukuran	Skala
Motivasi Ke (X1) (Berdasarkan Teori Maslow)	Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi bertujuan untuk mengetahui bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri. 	Likert
Kepuasan Kerja (X2) (Robbins and Judge, 2017)	Sebagai suatu perasaan positif mengenai pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja terhadap gaji. 2. Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri. 3. Kepuasan kerja terhadap sistem administrasi dan kebijakan perusahaan. 4. Kepuasan kerja terhadap kesempatan berkembang. (Lussier, 2008) 	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Menurut Wibowo (2018) kinerja merupakan suatu implementasi dari rencana yang telah dibuat dan disusun sebelumnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan Waktu 2. Kualitas dari Hasil 	Likert

3.6 Skala Pengukuran

Sugiyono (2017) menyatakan skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval, dengan skala ini responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih satu dari lima jawaban yang tersedia berdasarkan perasaan mereka. Selanjutnya untuk pertanyaan yang telah dibuat ditentukan skornya.

Pemberian skor pada skala ini dimulai dari angka 1 sampai dengan 5 dengan perincian sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai = 5
2. Setuju (S) diberi nilai = 4
3. Netral (N) diberi nilai = 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai = 1

Pemberian skor pada pernyataan positif dengan skala dimulai dari angka 1 sampai dengan 5 dengan perincian sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai = 5
2. Setuju (S) diberi nilai = 4
3. Netral (N) diberi nilai = 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai = 1

Pemberian skor pada pernyataan negatif atau revers (®) pada skala ini dimulai dari angka 5 sampai dengan 1 dengan perincian sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai = 1
2. Setuju (S) diberi nilai = 2
3. Netral (N) diberi nilai = 3

4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai = 4
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai = 5

3.7 Teknik Pengumpulan Data

3.7.1 Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh dari hasil tanggapan responden atas daftar pertanyaan berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Sugiyono, 2017). Kuesioner digunakan untuk memperoleh data responden mengenai motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penyebaran kuesioner dilakukan pada responden di lingkungan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.

3.7.2 Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan berhubungan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terdapat nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, hal ini penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah (Sugiyono, 2015)

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Indikator yang digunakan dalam alat ukur apakah tepat atau valid sebagai pengukuran variabel dari suatu konsep yang sebenarnya. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden. Instrumen yang dibuat sebelum disebarakan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus diuji kevalidannya dan kereliabelannya melalui analisis faktor.

Pengukuran validitas dilakukan pervariabel melalui analisis faktor dengan bantuan SPSS 26.0. Berdasarkan perhitungan dengan SPSS 26.0 seperti yang tercantum dengan data lampiran 4, hasil model analisis faktor dinyatakan valid dan sampel bisa diteliti lebih lanjut dengan signifikan di bawah 0,05 dan Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) minimal 0.5, dan nilai *factor loading* yang di syaratkan > 0,5 dinyatakan valid dan sampel bisa diteliti lebih lanjut, Santoso (2016:101) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	KMO	<i>Anti Image</i>	<i>Factor Loading</i>	Keterangan
(X1) Motivasi	X1.1	0.816	0.837	0.668	Valid
	X1.2		0.803	0.778	Valid
	X1.3		0.819	0.793	Valid
	X1.4		0.844	0.772	Valid
	X1.5		0.839	0.866	Valid
	X1.6		0.785	0.684	Valid
	X1.7		0.790	0.544	Valid
	X1.8		0.789	0.590	Valid
(X2) Kepuasan Kerja	X2.1	0.846	0.777	0.618	Valid
	X2.2		0.847	0.754	Valid
	X2.3		0.854	0.815	Valid
	X2.4		0.849	0.860	Valid
	X2.5		0.809	0.868	Valid
	X2.6		0.913	0.685	Valid
	X2.7		0.899	0.732	Valid
	X2.8		0.854	0.814	Valid
(Y) (Kinerja Karyawan)	Y1	0.635	0.546	0.623	Valid
	Y2		0.525	0.700	Valid
	Y3		0.549	0.611	Valid
	Y4		0.511	0.655	Valid

Sumber: Data diolah lampiran 4, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), nilai *Anti Image Correlation*, dan *Factor Loading* dari dimensi Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai > 0.5 yang berarti bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian adalah valid dan bisa diproses untuk langkah selanjutnya.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2017) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Penelitian ini melakukan pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Ghozali Ghozali (2016:47), instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada *croanbach's alpha if item deleted*. Jika nilainya lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner penelitian ini tidak reliabel.

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Cronbach alpha if item deleted</i>	Keterangan
(X1) Motivasi	X1.1	0.862	0.853	Reliabel
	X1.2		0.838	Reliabel
	X1.3		0.835	Reliabel
	X1.4		0.839	Reliabel
	X1.5		0.824	Reliabel
	X1.6		0.847	Reliabel
	X1.7		0.861	Reliabel
	X1.8		0.859	Reliabel
(X2) Kepuasan Kerja	X2.1	0.903	0.901	Reliabel
	X2.2		0.893	Reliabel
	X2.3		0.886	Reliabel
	X2.4		0.880	Reliabel
	X2.5		0.879	Reliabel

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Cronbach alpha if item deleted	Keterangan
	X2.6		0.898	Reliabel
	X2.7		0.895	Reliabel
	X2.8		0.885	Reliabel
(Y) (Kinerja Karyawan)	Y1	0.754	0.648	Reliabel
	Y2		0.737	Reliabel
	Y3		0.695	Reliabel
	Y4		0.665	Reliabel

Sumber: Data diolah lampiran 5, 2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 dan nilai *Cronbach's alpha if deleted* tidak melebihi nilai dari *cronbach alpha*, maka berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel dan dapat dilanjutkan untuk melakukan penelitian.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu cara memproses data yang dijumlahkan secara analisis sistematis. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan rumus sebagai berikut yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Error term

3.9.2 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Ghozali (2016) menyatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis nol diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis nol ditolak (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan didukung dalam penelitian ini, yaitu:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. Hal ini menunjukkan dari analisis yang diperoleh penelitian ini mendukung hipotesis pertama.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. Hal ini menunjukkan dari analisis yang diperoleh penelitian ini mendukung hipotesis kedua.

5.2 Saran

Hasil dan pembahasan menjadikan peneliti memberi saran dan masukan, diantaranya:

1. Pimpinan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan dapat meningkatkan motivasi dalam lingkungan kerjanya di perusahaan, sehingga dapat menunjang kinerja karyawan yang lebih baik di masa yang akan datang, terutama bagi karyawan yang saling meningkatkan pada sesama rekan kerja tentang perilaku yang tidak dikehendaki yang akan menghambat kinerja pekerjaan.
2. Karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang ada dengan cara karyawan dapat menunjukkan rasa bertanggungjawab terhadap pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kreatif, memiliki inisiatif, senang mengambil pekerjaan yang menantang, sehingga karyawan yang dapat memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.
3. Pimpinan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan dengan cara

memotivasi karyawan agar karyawan merasa puas terhadap perusahaan dan kinerja yang dihasilkan karyawan akan lebih produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Harlie, M. 2011. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (4): 860-867.
- Kaswan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kurniadi, F. 2019. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Apotek Berkah". *Skripsi*. Universitas Widyatama. Bandung.
- Lumantow, R.Y., Tewel, B., Lengkong, V.P.K. 2015. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT Deho Canning Company Bitung". *Jurnal Emba*. Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Lussier, R.N. 2018. *Human Relation in Organization Applications and Skill Building*. McGraw-Hill/Irwin. New York.
- Muhidin, S. A. 2011. *Dasar-Dasar Metode Statistika untuk Penelitian*. Pustaka. Bandung.
- Nanda, E. F. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan". *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Nasution, A.O. 2015. "Pengaruh *Reward* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Karya Mebelindo Lampung Selatan. Universitas Lampung. Lampung.
- Naumann, Paul Williams Earl. 2011."Customer Satisfaction and Business Performance: a Firm-level Analysis", *Journal of Services Marketing*, Vol. 25 Iss 1 pp. 20 – 32.
- Noe, R.A., J.R. Hollenbeck, B. Gerhart, P.M. Wright. 2010. *Manajemen Sumber*

Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta

- Rahmawati K. T. 2009. “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Pasuruan Kota”. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. Malang.
- Reza, R.A. 2018. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*. 12th edition. Pearson Prentice-Hall. New Jersey.
- Sarwono, J. 2017. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Andi. Yogyakarta.
- Sayekti, W. D., E. T. Sule, M. Kusman, dan Hilmiana. 2011. *Kompetensi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Motivasi dan Kinerja*. Unpad Press. Bandung.
- Supranto, J. 2014. *Statistika untuk Penelitian*. Graha Ilmu. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. Wirartha, I. M.