

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRISULA ADIJAYA BATAM TAHUN 2022**

**Nera Pramanita<sup>1</sup>, Muh Iqbal Yusuf Conoras<sup>2</sup>, Yulia<sup>3</sup>**

Email : Nerapramanita3@gmail.com, iqbal Yusuf99@gmail.com, yuliaedwar2407@gmail.com

<sup>1,2,3</sup>STIE Nagoya Indonesia, Indonesia

**Kata Kunci**

**Abstrak**

Kepuasan Kerja,  
Motivasi Kerja,  
Komitmen  
Organisasional,  
Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja(X1), motivasi kerja (X2) dan komitmen organisasional (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Trisula Adijaya Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan sampel 67 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja (X1) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung 2,731 > t tabel 1,999 dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05 maka H1 diterima. Motivasi (X2) memiliki t hitung 5,022 > t tabel 1,999 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H2 diterima. Dan komitmen organisasional (X3) terdapat pengaruh tidak hitung 1,469 < t tabel 1,999 dan nilai signifikansi 0,148 > 0,05 maka H3 ditolak, dengan hasil uji simultan menunjukkan bahwa Kepuasan(X1), Motivasi (X2) dan komitmen organisasional (X3) semua variabel terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Trisula Adijaya Batam, nilai f adalah 0,000 < 0,05 dan Ftabel 11,005 > 2,748. Dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasional Ha diterima dan HO ditolak artinya memiliki persamaan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Trisula Adijaya Batam.

**Keyword**

**Abstract**

*Job Satisfaction, Work  
Motivation,  
Organizational  
Commitment, Employee  
Performance*

*The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction (X1), work motivation (X2) and organizational commitment (X3) on employee performance (Y) at PT. Trisula Adijaya Batam. This study uses quantitative methods, data collection through the distribution of questionnaires with a sample of 67 respondents. The results of this study indicate that job satisfaction (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with a t-count value of 2.731 > t-table 1.999 and a significance value of 0.009 < 0.05 then H1 is accepted. Motivation (X2) has a t count of 5.022 > t table of 1.999 and a significance value of 0.000 < 0.05 then H2 is accepted. And organizational commitment (X3) has no effect t count 1.469 < t table 1.999 and a significance value of 0.148 > 0.05 then H3 is rejected. With the results of the simultaneous test showing that satisfaction (X1), motivation (X2) and organizational commitment (X3) all variables have a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT. Trisula Adijaya Batam, f value is 0.000 < 0.05 and Ftabel 11.005 > 2.748. It can be concluded that job satisfaction, motivation and organizational commitment Ha is accepted and HO is rejected, meaning that it has simultaneous similarities to the performance of employees at PT Trisula Adijaya Batam.*

## **A. Pendahuluan**

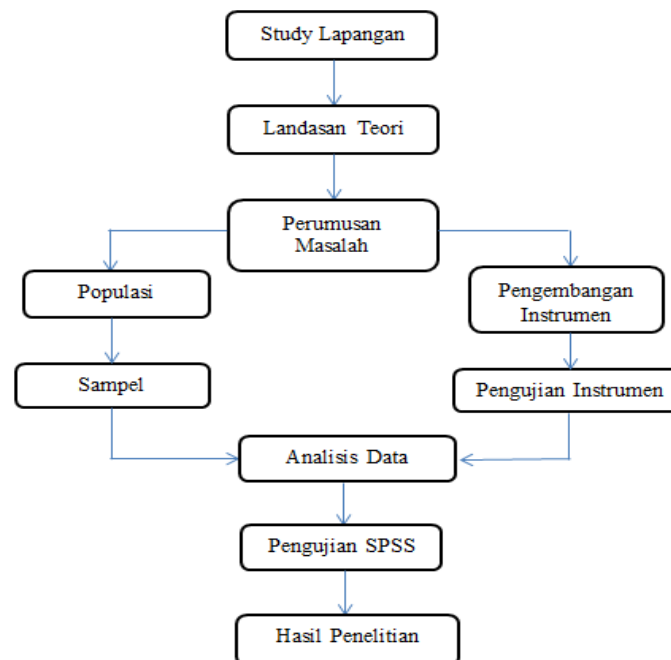
Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar yang penting dalam pembangunan Indonesia. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas Sumber Daya Manusia itu sendiri, tetapi yang lebih penting bagaimana meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sehingga dapat menunjang tujuan pembangunan nasional di dalam ruang lingkup yang lebih kecil. S

alah satu tujuan perusahaan adalah mencari laba juga diharapkan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Selain itu hal terpenting yang harus diperhatikan perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal yang diberikan oleh karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dari karyawan itu sendiri. Melihat keberadaan tenaga kerja atau karyawan tersebut maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan kondisi karyawan dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja menurut Suwardi & Utomo (2011:78) mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.

Motivasi menurut Suwardi & Utomo (2011:78) motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Selain itu, perlu adanya komitmen dari setiap karyawan. Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang akan dicapai sesuai dengan visi misinya. PT. Trisula Adijaya memiliki karyawan yang tersebar diberbagai departemen, dengan populasi sebanyak itu perusahaan tidak terlepas dari masalah-masalah yang timbul di dalam perusahaan, diantaranya adalah masih kurang optimalnya keahlian dan keterampilan yang diberikan oleh karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Dan perusahaan juga mengharapkan adanya peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan setiap bulannya. Namun pada kenyataannya tidak semua karyawan dapat memenuhi semua harapan yang diinginkan oleh perusahaan, mengingat kemampuan dan keahlian setiap karyawan yang berbeda-beda. Hal ini dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di PT Trisula Adijaya masih rendah. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dapat diketahui bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional karyawan juga masih rendah, tentunya ini sangat berpengaruh pada kinerja di PT. Trisula Adijaya. Dari latar belakang permasalahan di atas, maka melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan, Motivasi kerja, Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Trisula Adijaya (TAJ)".

## **B. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun tahapan-tahapan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Penelitian

Data yang digunakan pada penelitian di PT. Trisula adijaya batam yaitu data sekunder dan data primer. Data sekunder yang ada dalam penelitian ini adalah dari jurnal-jurnal dan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Trisula Adijaya Batam. Data primer yang terdapat dalam penelitian ini merupakan data yang diambil dari penyebaran kuesioner yang bersumber pada responden yang berjumlah 67 orang karyawan.

Ada beberapa variabel terkait dalam sebuah penelitian. Dimana variabel-variabel tersebut digunakan untuk mengukur dan menguji apa yang sedang dipelajari. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang ditentukan peneliti yang diteliti sedemikian rupa sehingga diperoleh informasi tentangnya dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Variabel Independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini dipengaruhi oleh variabel sebelumnya yang menjadi kunci dalam sebuah penelitian ini.

Metode pengumpulan data dalam penelitian PT Trisula adijaya batam adalah sebagai berikut:

1. Data Angket atau Kuesioner

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan kuesioner. Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyampaikan angket atau kuesioner kepada sampel penelitian. Kuesioner penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Wiyono (2011), skala likert dipergunakan jika peneliti ingin mendapatkan data mengenai bobot setiap jawaban yang diberikan oleh responden. Dalam penelitian ini, angket atau kuesioner dibagikan kepada responden dalam bentuk kertas. Pernyataan-pernyataan yang disajikan dalam kuesioner dilengkapi dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Data

yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dimana dalam pengumpulan data ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya:

a) *Editing data*

Ini adalah tindakan meninjau atau memverifikasi data yang dikumpulkan di lapangan, karena data yang dimasukkan mungkin tidak memenuhi persyaratan atau tidak diperlukan.

b) *Coding data*

Kegiatan menetapkan kode atau isyarat tertentu berupa huruf atau angka untuk membedakan antara data yang akan dianalisis atau identitas dari data tersebut.

c) *Tabulasi data*

Ini adalah proses menempatkan data dalam bentuk tabel yang telah dikodekan sesuai dengan kebutuhan analisis.

d) *Scoring*

Dalam evaluasi data kegiatan penelitian ini dengan mengevaluasi pertanyaan-pertanyaan tentang pengetahuan penelitian oleh responden.

2. *Studi Kepustakaan*

Studi yang dilakukan peneliti dengan cara mengumpulkan beberapa artikel yang berkaitan dengan judul, teori-teori yang relevan dan beberapa judul buku yang berkaitan dengan judul penelitian.

3. *Dokumentasi*

Kegiatan ini dilakukan untuk mengumpulkan beberapa foto serta beberapa lampiran yang berkaitan dengan kegiatan penelitian dan alat bantu yang berupa *camera handphone*.

## C. Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil Penelitian

a) Uji validitas dan reliabilitas

1) Uji validitas

Uji validitas menunjukkan bahwa suatu instrument dapat digunakan guna mengukur apa yang seharusnya diukur. Apakah layak atau tidaknya sistem yang digunakan, maka dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikan 0.05 (Wiyono, 2011). Dikarenakan jumlah sampel adalah sebanyak 67, maka berdasarkan Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi Karangan V.Wiratna Sujarweni pada halaman 189 dihasilkan nilai r table pada penelitian ini adalah : 0,200, maka hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Signifikansi	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	1	0,472	0,200	Valid
	2	0,649	0,200	Valid
	3	0,690	0,200	Valid
	4	0,623	0,200	Valid
	5	0,550	0,200	Valid
	6	0,668	0,200	Valid

	7	0,603	0,200	Valid
	8	0,621	0,200	Valid
	9	0,569	0,200	Valid
	10	0,600	0,200	Valid
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>				
	1	0,784	0,200	Valid
	2	0,618	0,200	Valid
	3	0,755	0,200	Valid
	4	0,627	0,200	Valid
	5	0,667	0,200	Valid
	6	0,644	0,200	Valid
	7	0,740	0,200	Valid
	8	0,595	0,200	Valid
	9	0,779	0,200	Valid
	10	0,713	0,200	Valid
<b>Komitmen Organisasional (X3)</b>				
	1	0,632	0,200	Valid
	2	0,463	0,200	Valid
	3	0,829	0,200	Valid
	4	0,636	0,200	Valid
	5	0,457	0,200	Valid
	6	0,225	0,200	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
	1	0,516	0,200	Valid
	2	0,654	0,200	Valid
	3	0,718	0,200	Valid
	4	0,602	0,200	Valid
	5	0,764	0,200	Valid
	6	0,540	0,200	Valid
	7	0,690	0,200	Valid
	8	0,647	0,200	Valid
	9	0,693	0,200	Valid
	10	0,596	0,200	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian, 2022

## 2) Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan yakni konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Guna mengukur reliabilitas digunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Kuncoro, 2013). Hasil lengkap uji reliabilitas dapat di lihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Kerteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,631	0,60	Relibel
Motivasi Kerja	0,876	0,60	Relibel
Komitmen Organisasional	0,685	0,60	Relibel
Kinerja Karyawan	0,841	0,60	Relibel

Sumber: Data primer penelitian, 2022

### a. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna guna mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal ataukah tidak dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Tabel 3. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,89082392
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,104
	Negative	-,121
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,047 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Mengacu pada uji statistik normalitas pada tabel 3 di atas menunjukkan Asymp. Sig sebesar 0,047 > 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan guna menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) atau apabila nilai tolerance semua variable > 0,10 dan nilai VIF variabel independen < 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

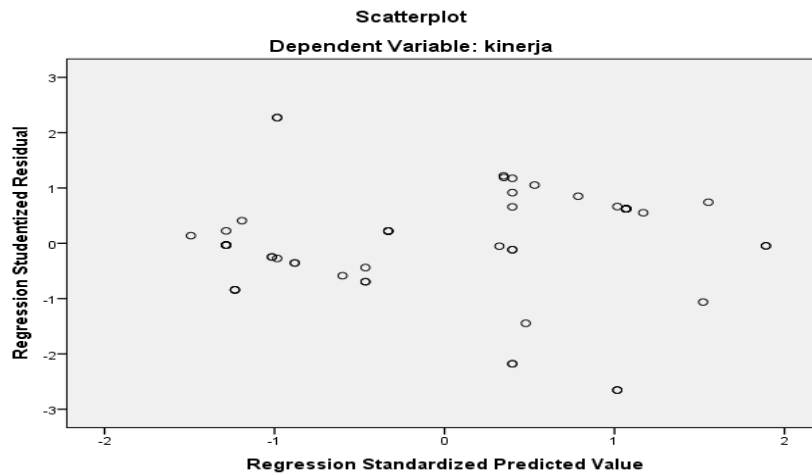
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	42,305	7,109		5,951	,000		
	totalx1	,017	,103	,021	,168	,867	,997	1,003
	totalx2	-,018	,126	-,018	-,144	,886	,995	1,005
	totalx3	-,133	,125	-,133	-1,067	,290	,997	1,003

a. Dependent Variable: totaly

Mengacu pada tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF ketiga variabel yaitu Kepuasan kerja 1,003, motivasi 1,005, dan Komitmen Organisasional 1,003, ketiga variabel tersebut memiliki nilai VIF > 0 dan < 10. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel tidak terdapat multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan mengetahui ada atau tidaknya varian dari residual guna semua pengamatan pada model regresi dapat dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya dalam penelitian ini menggunakan grafik Scatter plot adalah sebuah grafik yang biasa digunakan untuk melihat suatu pola hubungan antara 2 variabel. Untuk bisa menggunakan scatter plot, skala data yang digunakan haruslah skala interval dan rasio.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y namun masih membentuk pola linear terbalik maka untuk meyakinkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dapat pula dilakukan dengan menggunakan Uji Glejser.

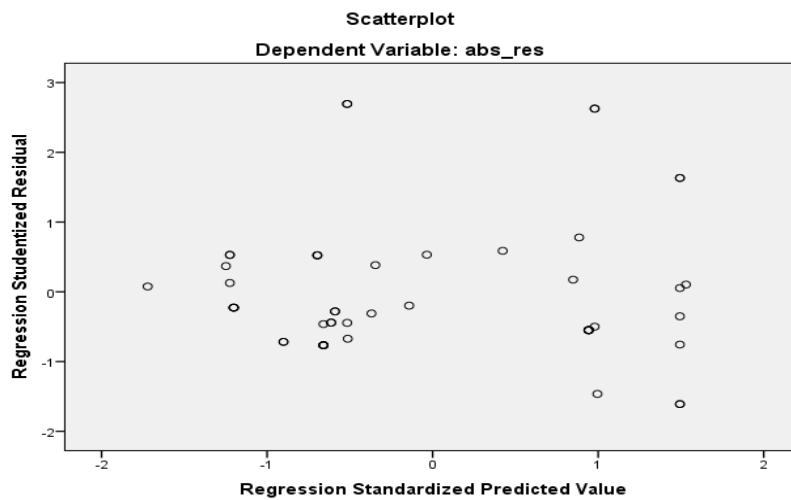
Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikan variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0.05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 5. Uji Glejser  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,729	2,789		-,620	,538
	Kepuasan	,164	,126	,299	1,296	,201
	Motivasi	,026	,054	,111	,482	,632
	Komitmen	-,041	,071	-,075	-,575	,568

a. Dependent Variable: abs\_res

Pada uji Glejser dapat dilihat nilai signifikansi variabel independen Kepuasan kerja 0,201 > 0,05, motivasi 0,632 > 0,05, dan Komitmen Organisasional 0,568 > 0,05, dengan demikian dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser

Dengan menggunakan uji glejser pola scatterplot tidak membentuk pola linear tertentu dan lebih menyebar luas di bawah dan di atas angka nol pada sumbu grafik scatterplot dengan demikian model terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

## b. Hipotesis

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda  
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,311	4,380		6,463	,000
	Kepuasan	-,541	,198	-,535	-2,731	,009
	Motivasi	,426	,085	,984	5,022	,000
	Komitmen	,164	,111	,162	1,469	,148

a. Dependent Variable: kinerja

$$Y = 28,211 + 0,541 X_1 + 0,426X_2 + 0,164 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 28,211, Jika variable Disiplin dan Motivasi Kerja di asumsikan tetap maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 28,211.
- Koefisien regresi Kepuasan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,541, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk kepuasan akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0,541.
- Koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,426, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0,426.
- Koefisien regresi Komitmen Organisasional ( $X_3$ ) sebesar 0,164 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk komitmen organisasi akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja karyawan sebesar 0,164.

## 2. Uji t ( Parsial)

Uji hipotesis dilakukan dengan Uji t (parsial) yaitu uji yang digunakan guna mengetahui pengaruh setiap masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.  $\alpha = 0,05$  dengan kriteria sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka Hipotesis diterima
- Apabila nilai signifikansi  $\geq 0,05$  maka Hipotesis ditolak

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,311	4,380		6,463	,000
	Kepuasan	,541	,198	-,535	-2,731	,009
	Motivasi	,426	,085	,984	5,022	,000
	Komitmen	,164	,111	,162	1,469	,148

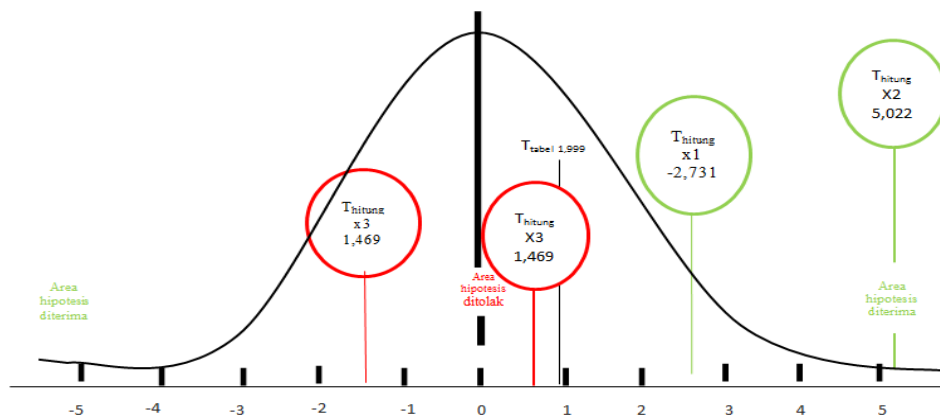
a. Dependent Variable: kinerja

Mengacu pada hasil perhitungan pada tabel 7 di atas, dapat dilihat hasil pengujian masing-masing variabel sebagai berikut:

Rumus Hipotesis 95% ; 0,05

$$Uji t = t(\alpha/2 ; n - k - 1) = (0,05/2 ; 67 - 3 - 1) = (0,025;63) = 1,998$$

- Variabel Kepuasan kerja (X1) memiliki t hitung 2,731  $<$  t tabel 1,998 dan nilai signifikansi 0,009  $<$  0,05 maka H1 diterima. Artinya Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Trisula Adijaya Batam.
- Variabel motivasi (X2) memiliki t hitung 5,022  $>$  t tabel 1,998 dan nilai signifikansi 0,000  $<$  0,05 maka H2 diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Trisula Adijaya Batam.
- Variabel Komitmen Organisasional (X3) memiliki t hitung 1,469  $<$  1,998 dan nilai signifikansi 0,148  $>$  0,05 maka H3 ditolak. Artinya Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trisula Adijaya Batam



Gambar 4. Kurva Uji t

### 3. Uji f

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen kepuasan, Motivasi Kerja dan komitmen organisasional terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan secara bersama-sama.

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan SPSS diperoleh output ANOVA seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Uji f

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529,807	3	176,602	11,005	,000b
	Residual	802,341	50	16,047		
	Total	1332,148	53			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), komitmen, motivasi, kepuasan

$$F_{\text{tabel}} = F ( k; n - k ) = ( 3; 67 - 2 ) = ( 3 ; 64 ) = 2,748$$

$$\text{Nilai signifikan (sig)} = 0,05$$

Nilai signifikan (sig) untuk disiplin dan motivasi kerja adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{\text{tabel}} 11,005 > 2,748$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya secara bersama-sama (serempak) variabel kepercayaan, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari  $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 4. Koefisien determinasi (*Adjusted R2*)

Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R2*. Hasil uji Koefisien determinasi (*Adjusted R2*) dapat dilihat pada tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien determinasi (*Adjusted R2*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,631a	,398	,362	4,00585

a. Predictors: (Constant), komitmen, motivasi, kepuasan

Mengacu pada tabel 9 nilai *Adjusted R2* sebesar  $0,362$  atau  $36,2\%$  artinya bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional mampu menjelaskan pengaruh kinerja karyawan sebesar  $36,2\%$ . Sedangkan  $63,8\%$  dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 2. Pembahasan

Adapun pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

### a) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Trisula Adijaya Batam. Dikarenakan hasil thitung  $2,731 < t_{tabel} 1,999$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

b) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Guna meningkatkan kinerja kerja karyawan selain dengan kepuasan bekerja di perusahaan juga memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerja kerja meningkat. Namun hasil penelitian Pengujian yang dilakukan secara persial menunjukkan bahwa Motivasi memiliki  $t$  hitung  $5,022 > t$  tabel  $1,999$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.. Artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Trisula Adijaya Batam.

c) Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uji statistik Variabel Komitmen Organisasional (X3) memiliki  $t$  hitung  $1,469 < 1,999$  dan nilai signifikansi  $0,148 > 0,05$  maka Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Trisula Adijaya Batam.

d) Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Komitmen Organisasional, (X3). Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan  $F_{hitung} 11,005 > 2,748$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari ketiga variabel tersebut variabel motivasi kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Trisula Adijaya Batam.

#### D. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan pengaruh kepuasan kerja pada karyawan di PT Trisula adijaya Batam secara umum sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan Sangat setuju (40,8%), Motivasi kerja PT.Trisula adijaya batam dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan sangat setuju sebesar (37,3%), dan komitmen organisasi karyawan menyatakan sangat setuju (28,5%), sehingga ada rasa puas dalam hati karyawan bila pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Koefisien determinasi  $R^2$  pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. nilai *Adjusted*  $R^2$  sebesar 0,362 atau 36,2% artinya bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasional mampu menjelaskan pengaruh kinerja karyawan sebesar 36,2%. Sedangkan 63,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### E. Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada pihak kampus STIE Nagoya Indonesia dan pihak PT. Trisula Adijaya Batam dalam pelaksanaan penelitian.

## F. Referensi

- Afandi, P. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan Ke 1, Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Afifah, Thara, & Mochammad A. Musadieq.(2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 47, no. 1, 14 Jun. 2017, pp. 122-129.
- Agus Budi Purwanto, Octavia Wulandari. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT Pelangi di Mranggen Demak. *Buletin Bisnis dan Manajemen Volume 02, No. 01.No ISSN: 2442-885X*, Hal 10-26
- Amir Mahmud. (2019). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. *urnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK) Volume 1 Nomor 2 Edisi Maret 2019 ISSN : 2654-3141*
- Aprilianti, Eka Nabila & Touana, Helenia.( 2022). Penerapan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sma Islam Pb Soedirman 1 Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor, [S.l.]*, v. 4, n. 1, p. 68 - 92, june 2016. ISSN 2527-9769. Available at: <<https://ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/15>>. Date accessed: 16 feb. 2022.
- Asyiah & S.Martono (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Kinerja Kerja. *Management Analysis Journal 5 (4)*. Hal 339-346.
- Purwanto, Octavia Wulandari (2016), Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan. *Journal Article Buletin dan Manajemen, Vol : 02, No 1*. Hal 9-26.
- Rio Andhika Putra. (2021) *Determinasi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 2, Issue 4, Maret 2021 E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246 DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4> Received: 19 Maret 2021, Revised: 28 Maret 2021, Publish: 4 April 2021*
- Saleh & Hardi Utomo (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti. Vol.11 No.21, Juli 2018*. Hal 28-50.
- Thara Afifah, Mochammad Al Musadieq. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 47 No.1 Juni 2017| [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id)*
- Wayan Dunie. (2018). Pengaruh Pengarahan Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 16 (2) Desember 2018, Hal. 107-116 ISSN : 1693-1688*
- Zakiyudin. (2016). Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika. Vol 14, No 2 DOI: <https://doi.org/10.31294/jp.v14i2>*.