

EKONOMIKA

VOLUME 17 NOMOR 02, OKTOBER 2024

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NINJA XPRESS CABANG BATURAJA

Agung Widayat, Mailani Rabiulkhri, Tati Herlina, Pahupi Indah Sari, Gitta Destalya Adrian Nova

PENGARUH UPAH MINIMUM DAN PERTUMBUHAN EKONOMI PADA PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN

Eghika Akbar, Novegya Ratih Primandari, Ali Akbar

PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT THAMRIN BROTHERS BATURAJA 1

Rika Agustina, Novie Al Muhariah, Rr Dimas Veronica Priharti

ANALISIS KUALITATIF TERHADAP PENGARUH TRANSAKSI DIGITAL BANKING TERHADAP FEE BASED INCOME DI SEKTOR PERBANKAN

Sefiza Syahrani, Muhammad Iqbal Fasa

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM RAPDOS JAYA OKU SELATAN

Sela Suswani, Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) PADA PDAM TIRTA RAJA KAB. OKU

Devia Amanda, Dahlia, M. Apriiliansyah

PENGARUH PERTUMBUHAN PENJUALAN, PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2021

Rini Anggraeni, Darman Syafe'i, Muznah, Epriyanti

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA DRILLING CONTRACTOR AIR SERDANG PENINJAUAN KAB. OGAN KOMERING ULU

Dwi Septi Listyaningsih, Noviansyah, Rani Anwar

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 17 Nomor 02, Oktober 2024

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
Dr.E. MARDIAH KENAMON, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinianti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. E. YUNITA SARI, S.E., M.Si.; Dr. LISA HERMAWATI, S.Pd., M.Si.;
ROSMALA DEWI, S.E., M.Si; RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.; ALI AKBAR, S.E., M.Si.;
EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.;
FIRMAN TOHIRI, S.Pd.

Sirkulasi dan Distribusi :

ASMAUL HUSNAH, S.E.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>
Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id

Contact Persons:

- Andri Irawan, S.E., M.Si. (0856 6937 9225);
- Dyah Ayu Putriani, S.Pd., M.Si. (0852 0060 2990).

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.

Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

EKONOMIKA

Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Volume 17 Nomor 02, Oktober 2024

DAFTAR ISI

HAL.

1. **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NINJA XPRESS CABANG BATURAJA**
Agung Widayat, Mailani Rabiulkhri, Tati Herlina, Palupi Indah Sari, Gitta Destalya Adrian Nova 131 – 144
2. **PENGARUH UPAH MINIMUM DAN PERTUMBUHAN EKONOMI PADA PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN**
Eghika Akbar, Novegya Ratih Primandari, Ali Akbar 145 – 160
3. **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT THAMRIN BROTHERS BATURAJA 1**
Rika Agustina, Novie Al Muhariah, Rr Dimas Veronica Priharti 161 – 178
4. **ANALISIS KUALITATIF TERHADAP PENGARUH TRANSAKSI DIGITAL BANKING TERHADAP FEE BASED INCOME DI SEKTOR PERBANKAN**
Sefiza Syahrani, Muhammad Iqbal Fasa 179 – 189
5. **PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM RAPDOS JAYA OKU SELATAN**
Sela Suswani, Rosmala Dewi, Dyah Ayu Putriani 190 – 205
6. **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP TOTAL QUALITY MANAGEMENT (TQM) PADA PDAM TIRTA RAJA KAB. OKU**
Devia Amanda, Dahlia, M. Apriliansyah 206 – 218
7. **PENGARUH PERTUMBUHAN PENJUALAN, PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2021**
Rini Anggraeni, Darman Syafe'I, Muznah, Epriyanti 219 – 232
8. **PENGARUH ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BATURAJA**
Dwi Septi Listyyaningsih, Noviansyah, Rani Anwar 233 – 247



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NINJA XPRESS CABANG BATURAJA

Agung Widayat¹, Mailani Rabiulkhri², Tati Herlina³, Palupi Indah Sari³, Gitta Destalya Adrian Nova⁴
Universitas Baturaja
Email: mailanirabiulkhri@gmail.com

KEYWORDS:

Work Motivation, Job Satisfaction and Employees' Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRACT

This research aimed to determine the influence of work motivation and job satisfaction on employees' performance at PT. Ninja Xpress Baturaja Branch. The data collection technique used in this research was through distributing questionnaires. The total population was 39 people. The data analysis technique used was Multiple Linear Regression. Based on the partial analysis results, there was a positive influence of work motivation on employees' performance with a calculated t value of 2,264. The job satisfaction variable had a positive influence on employees' performance with a calculated t value of 3,438. Simultaneously, it was found that there was an influence of work motivation and job satisfaction on employees' performance at PT Ninja Xpress Baturaja Branch. The coefficient of determination (R^2) obtained was 0.449. This showed that the contribution of the influence of work motivation and job satisfaction on employees' performance was 44.90%, while the remaining 55.10% was influenced by other variables outside this research, namely knowledge, skills, abilities and attitudes that were not included in this research, for example abilities, improving results. achieved, work enthusiasm, self-development, quality and efficiency (Sutrisno, 2020:104).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber

daya alam yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang mencukupi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Ninja Xpress didirikan pada tanggal 1 Juni 2017 di Indonesia, setelah beberapa negara dilewati seperti Singapura, Vietnam, Malaysia, Filipina, Thailand dan kini merambat ke Indonesia. Di Baturaja sendiri Ninja Xpress didirikan pada tahun 2018, yang hadir sebagai perusahaan xpress baru di kabupaten OKU, yang beralamatkan di Jl. Garuda Lintas Sumatera, Air Paoh, Kec. Baturaja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan 32121.

Berdasarkan hasil pengamatan observasi awal pada penelitian ditemukan bahwa motivasi kerja di PT Ninja Xpress Cabang Baturaja belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari indikator fasilitas kerja, berdasarkan pengamatan yang terjadi dilapangan pada fasilitas kerja bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, hal tersebut dikarenakan perusahaan tidak memberikan fasilitas kerja seperti tas paket kepada para karyawan yang bekerja dilapangan seperti kurir, tas paket yang digunakan masih tas paket pribadi, sehingga karyawan kurang termotivasi atas pekerjaannya. Kemudian terdapat permasalahan di indikator kondisi kerja dimana kondisi kerja yang buruk akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan seperti lingkungan kerja yang tidak aman atau tidak nyaman dapat meningkatkan resiko cedera dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja juga perlu bagi perusahaan yang mana kepuasan kerja merupakan perasaan yang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan. Tetapi masih ditemukan juga adanya permasalahan karyawan yaitu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari indikator promosi dimana tidak adanya kesempatan karyawan untuk maju dan dipromosikan diri dalam memperoleh peningkatan karir atau kenaikan jabatan selama bekerja, dikarenakan struktur organisasi yang ada diperusahaan sangatlah sedikit sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Dimana karyawan bisa mendapatkan promosi kenaikan jabatan, jika karyawan tersebut sudah memenuhi syarat yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Kemudian terdapat permasalahan di indikator rekan kerja dimana kurangnya komunikasi antar karyawan yang menimbulkan ketidaknyamanan karyawan. Dimana penyotiran setiap paket dilakukan masing-masing tanpa melihat rekan kerja

lainnya untuk menyelesaikan pernyotiran paket, karena karyawan masih mementingkan pekerjaannya masing-masing tanpa melihat rekan kerja lainnya.

Selain Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan juga perlu diperhatikan oleh perusahaan yang mana kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Hal ini dapat dilihat dari indikator pengawasan, dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya agar tidak terjadi penyimpangan. Dimana sering terjadi permasalahan kerusakan barang atau lainnya yang disebabkan oleh ketidaksempurnaan *packaging*. Namun peraturan pengiriman di PT. Ninja Xpress tertulis bahwa ninja xpress tidak bertanggung jawab atas kerusakan barang atau lainnya yang disebabkan oleh ketidaksempurnaan dalam kemasan yang lebih aman oleh pengirim, tetapi pada kenyataannya masih banyak penerima yang meminta pertanggung jawaban atas hal tersebut. Padahal ninja xpress sudah memberikan pelayanan yang lebih terhadap *packaging* karena sudah menambahkan pengamanan dalam bentuk kemasan berupa solatip. Dimana karyawan harus menyelesaikannya dengan cara menerangkan keadaan barang yang rusak akibat kemasan barang yang kurang baik secara jelas kepada penerima. Kemudian terdapat permasalahan di indikator waktu dimana karyawan juga masih menunda-nunda waktu pekerjaan, seperti jam istirahat yang masih berlebihan yang mengakibatkan tugas tidak terselesaikan tepat waktu dan pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang

yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018:182) Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada PT. Ninja Xpress Cabang Baturaja. Maka akan dianalisis oleh penulis adalah Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ninja Xpress Cabang Baturaja.

Jenis dan Sumber Data

- a. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2020:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.
- b. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan dan kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan data pelengkap yang berfungsi melengkapi data primer. Data sekunder ini dapat digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh (Sugiyono, 2020:456).

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah PT. Ninja Xpress Cabang Baturaja yang berjumlah 39 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r-tabel dari tabel *Product Moment*, r tabel = $n-k$ atau $39-2 = 37$, maka r tabel adalah 0,316 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r-hitung setiap pernyataan dari variabel independen lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran dalam (Priyatno, 2016:158) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.897	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.896	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0.863	Reliabel

Sumber: Dari Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat disimpulkan bahwa kehandalan alat ukur sangat tinggi karena nilai reliabilitas terletak pada indeks yang baik yaitu diatas 0,8 sehingga dengan demikian seluruh item pernyataan pada kuisisioner seluruh variabel penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini menggunakan metode uji *statistik Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan suatu persamaan regresi bisa dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikan $> 0,05$ atau 5%.

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6625.66010959
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.133
	Negative	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.906
Asymp. Sig. (2-tailed)		.384

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas dengan menggunakan *metode one sample kolmogrov smirnov* dapat kita simpulkan bahwasannya nilai asym sig yaitu 0,384 yang berarti lebih besar dari nilai 0,05 maka dapat di ambil keputusan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Jika nilai VIF lebih rendah dari 10, dan nilai tolerance lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada Multikoleniaritas yang serius antara variabel independen dalam model. Hal ini menunjukkan model regresi tersebut lolos uji multikolinieritas. Metode pengambilan keputusan yaitu jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3
Hasil Uji Multikoleniaritas Nilai VIF Dan Tolerance
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12233.006	6223.259		1.966	.057		
Motivasi Kerja	.287	.127	.311	2.264	.030	.810	1.235
Kepuasan Kerja	.486	.141	.473	3.438	.001	.810	1.235

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai tolerance adalah sebesar 0,810 lebih besar dari 0,10 artinya terbebas dari gangguan multikoleniaritas dan nilai VIF sebesar 1,235 lebih kecil dari 10 maka artinya terbebas dari gangguan multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Jika Sig > 0,05 maka tidak terjadi Heteroskedastisitas. Selanjutnya uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Glejser dilakukan dengan menggunakan bantuan Program SPSS 21, hasil olah data terlihat seperti Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8798.867	3979.058		2.211	.033		
Motivasi Kerja	-.057	.081	-.128	-.698	.490	.810	1.235
Kepuasan Kerja	-.030	.090	-.061	-.336	.739	.810	1.235

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Pada tabel diatas pengujian heteroskedastisitas yang menggunakan uji glejser maka dapat dilihat bahwa nilai sig motivasi kerja (X₁) sebesar 0,490 > 0,05 sedangkan nilai kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,739 > 0,05 yang berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun rangkuman hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12233.006	6223.259		1.966	.057		
Motivasi Kerja	.287	.127	.311	2.264	.030	.810	1.235
Kepuasan Kerja	.486	.141	.473	3.438	.001	.810	1.235

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 12233,006 + 0,2873X_1 + 0,486X_2$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Diketahui bahwa nilai kostanta sebesar 12233,006 yang berarti jika variabel motivasi kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar nilai kostanta 12233,006.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,287 menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja (X_1) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,287 dengan ketentuan variabel motivasi kerja (X_2) tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,486 menyatakan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja (X_2) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,486 dengan ketentuan variabel motivasi kerja (X_1) tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)

Besar tingkat signifikansi (α) pada penelitian ini adalah 5% atau 0,05 sedangkan besarnya nilai derajat kebebasan (df) dicari dengan rumus $n-k-1$ ($39-2-1=36$). Adapun pengujian terhadap pengaruh secara parsial variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat pada table 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji-t (Uji Secara Individual/Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12233.006	6223.259		1.966	.057		
Motivasi Kerja	.287	.127	.311	2.264	.030	.810	1.235
Kepuasan Kerja	.486	.141	.473	3.438	.001	.810	1.235

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Data primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel diatas diperoleh koefisien t-hitung variabel Motivasi Kerja sebesar 2.264, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n-k-1 = 39-2-1 = 36$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0,05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2.028.

Uji-f (Uji Secara Bersama-sama/Simultan)

Menurut Priyatno (2016:63) Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersamasama terhadap variabel dependen. Artinya variabel X_1 dan variabel X_2 secara bersama-sama diuji apakah ada pengaruh atau tidak.

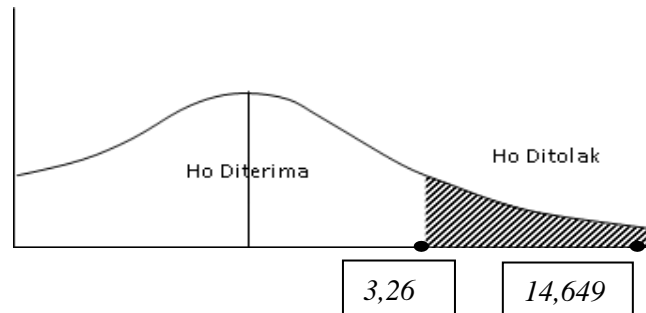
Tabel 7
Hasil Uji F (Pengujian Secara Bersama-Sama/Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1357660481.954	2	678830240.977	14.649	.000 ^b
Residual	1668176131.739	36	46338225.882		
Total	3025836613.692	38			

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

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan F hitung > F tabel (14.649 > 3.26) maka H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Ninja Xpress Cabang Baturaja. Secara grafik pengujian hipotesis sebagai tersebut:



Gambar 1. Distribusi F PadaTingkat Kepercayaan 95%

Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

Menurut Priyatno (2016:63) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

l	Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		.670 ^a	.449	.418	6,807.219

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,449. Artinya sumbangan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja(X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44.90% sedangkan sisanya yaitu sebesar 55.10% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang tidak dimasukkan dalam penelitian inimisalnya seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis *Coefficients* regresi di ketahui ada pengaruh positif antara Motivasi kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ninja Xpress Cabang

Baturaja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja yang baik, akan menimbulkan Kinerja Karyawan baik dan ini berdampak positif terhadap Kinerja Karyawan PT Ninja Xpress Cabang Baturaja. Adapun yang telah di uraikan diatas dijelaskan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ninja Xpress Cabang Baturaja. di buktikan dengan nilai masing-masing t_{hitung} Motivasi Kerja sebesar $2.264 > t_{tabel}$ sebesar (2.028), dan Kepuasan Kerja sebesar $3.438 > t_{tabel}$ sebesar (2.028), maka masing-masing variabel bebasnya ada pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan dari Tabel ANOVA F menunjukkan nilai 14.649 dan α sebesar 5% (0,05), maka hasil F_{tabel} Sebesar 3.26 dan nilai F_{hitung} sebesar 14.649. Ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14.649 > 3.26$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima artinya signifikan, berarti ada pengaruh Motivasi kerja Dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ninja Xpress Cabang Baturaja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:190) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dermagan hagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan ada Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Ninja Xpress Cabang Baturaja. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua faktor-faktor yang akan sangat mendukung dalam dalam terciptanya kinerja karyawan yang baik. Motivasi Kerja yang tinggi serta Kepuasan Kerja yang baik dari para karyawan akan terciptanya lingkungan kerja yang sehat sehingga akan terciptanya kinerja yang baik juga dari para karyawan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan 44.90%, sedangkan sisanya sebesar 55.10% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini misalnya seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi (Sutrisno, 2020:104).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Secara simultan variabel motivasi kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan sebesar 44.90% sedangkan sisanya sebesar 55.10% dipengaruhi oleh variabel lain seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini misalnya seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi (Sutrisno, 2020:104).

Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian di PT.Ninja Xpress Cabang Baturaja, maka peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Agar karyawan PT. Ninja Xpress Cabang Baturaja memiliki kinerja yang baik hendaknya para karyawan memperhatikan motivasi kerja dengan cara terus memperhatikan kemampuan yang terus dikembangkan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Ninja Xpress Cabang sebaiknya harus meningkatkan kepuasan kerja yang diberikan kepada karyawan dalam hal ini memberikan penghargaan, perhatian, persaingan, partisipasi, kebanggaan, hukuman yang diperlukan secara adil pada setiap karyawan. Sehingga tidak terjadi kecemburuan sosial antara karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Sebaiknya karyawan harus meningkatkan disiplin kerja dalam bekerja sehingga dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh Perusahaan dengan

meningkatkan kedisiplinan maka kinerja karyawan akan meningkat dengan meningkatnya kinerja karyawan baik maka pekerjaan bisa berjalan dengan baik sesuai dengan aturan yang diberikan Perusahaan.

c. Bagi Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya bisa meneliti ulang dengan menambahkan variabel independent yang lain seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, etos kerja dan pengalaman kerja. Dan juga sebagai bahan referensi dalam penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator (Pertama)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andriana, Melia. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Permata Finance Cabang Baturaja*. (hal. 1-45). Universitas Baturaja.
- Avni Rozali, N, H., & Nayati, N. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*,2(3), 1-8.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ketiga)*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Timothy, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya*. *Jurnal Elektronik*, 5(1), 1–7.

Wijaya, I. K. (2018). *Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. Jurnal Elektronik*, 6(2), 1–5.



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri dan atas 3, kanan dan bawah 2.5, kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 1 kolom, minimal 10 dan maksimal 15 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id