



## Analisis Pengaruh Situasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Semen Baturaja (Persero)

Mietha Nella

Ilmu Administrasi Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Satya Negara Palembang  
E-mail correspondence: nellamietha@gmail.com

### Abstract

The basis of this check is to collect information and data about the representative's views on the state of the work environment, job fulfillment and inspiration to work here and their relationship to the representative's performance. The purpose of this study was to decide on an Impact Check: working state, job fulfillment, inspiration and natural execution of representatives of Pt. Semen Baturaja (Persero). This examination is addressed to PT. Semen Baturaja (Persero). Information was collected by making use of opinion polls, and the sample of this study is 65 probabilities test workers. The information checking strategy used is the recurrence test, F test, and certainty coefficient test ( $R^2$ ). That's the result shown: 1). The t test variable Incomplete Working Conditions (X1) has a significant effect on the representative implementation at PT. Semen Baturaja (Persero). This is known from the p esteem below 0.05. 2). To a certain extent, the job fulfillment variable t test (X2) affects the presentation of representatives at PT. Semen Baturaja (Persero). This is known from the p esteem below 0.05. 3). To a certain extent, the work inspiration t test variable (X3) has a significant effect on representative exhibitions at PT. Semen Baturaja (Persero). It is known from the p esteem value greater than 0.05. Considering the side effects of the review indicating that inspiration at PT. Semen Baturaja (Persero) doesn't need to bother holding it because representatives have self-inspiration, and to increase employee inspiration, they need a money motivator for high achievement. 4). While (Test F) Factors of working conditions, job fulfillment, and work inspiration basically affect the implementation of representation at PT. Semen Baturaja (Persero). This is known from the p esteem below 0.05.

**Keywords:** Situation Work, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance.

### Abstrak

Dasar dari pemeriksaan ini adalah untuk mengumpulkan informasi dan data tentang pandangan perwakilan tentang keadaan lingkungan kerja, pemenuhan pekerjaan dan inspirasi untuk bekerja di sini dan hubungannya dengan pelaksanaan perwakilan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memutuskan Pemeriksaan Dampak: keadaan kerja, pemenuhan pekerjaan, inspirasi dan eksekusi alami dari perwakilan PT. Semen Baturaja (Persero). Pemeriksaan ini ditujukan kepada PT. Semen Baturaja (Persero). Informasi dikumpulkan dengan memanfaatkan jajak pendapat, dan contoh penelitian ini adalah 65 pekerja tes kemungkinan. Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan adalah uji kekambuhan, uji F, dan uji koefisien kepastian ( $R^2$ ). Itulah hasil yang ditunjukkan: 1). Variabel uji t Kondisi Kerja Tidak Lengkap (X1) berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan representatif pada PT. Semen Baturaja (Persero). Hal ini diketahui dari nilai p esteem dibawah 0,05. 2). Sampai batas tertentu, variabel pemenuhan pekerjaan uji t (X2) berpengaruh terhadap presentasi perwakilan pada PT. Semen Baturaja (Persero). Hal ini diketahui dari nilai p esteem dibawah 0,05. 3). Sampai batas tertentu variabel uji t inspirasi kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap pameran perwakilan di PT. Semen Baturaja (Persero). Hal ini diketahui dari nilai p esteem lebih besar dari 0,05. Mengingat efek samping dari review menunjukkan bahwa inspirasi di PT. Semen Baturaja (Persero) tidak perlu repot untuk diadakan karena perwakilan memiliki inspirasi diri, dan untuk meningkatkan inspirasi pekerja, mereka membutuhkan motivator uang untuk berprestasi tinggi. 4). Sedangkan (Uji F) Faktor keadaan kerja, pemenuhan pekerjaan, dan inspirasi kerja pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan perwakilan di PT. Semen Baturaja (Persero). Hal ini diketahui dari nilai p esteem dibawah 0,05.

**Kata Kunci:** Situasi Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan Pertunjukan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya utama dari sebuah asosiasi adalah SDM, individu yang memberikan energi, kemampuan, imajinasi dan karyanya kepada asosiasi. Beberapa tugas administrasi mencakup pendaftaran, penentuan, peningkatan, dan penggunaan SDM dalam mencapai tujuan hierarkis untuk semua perwakilan.

Tanpa individu yang adil dan terlatih, asosiasi dan dewan akan mengabaikan untuk mencapai tujuan mereka. Bagaimana perintis melengkapi kapasitas kepegawaian sebenarnya akan menentukan kemakmuran atau kekecewaan mereka sebagai perintis pekerja. Sifat SDM memiliki komitmen yang sangat besar selama waktu yang dihabiskan untuk mencapai tujuan organisasi, terutama di tengah dunia yang kejam. Hal ini sesuai dengan kemajuan peradaban manusia, peningkatan inovasi dan pengujian data yang mengharapkan organisasi dapat bekerja dengan sukses dan produktif.

Memperluas sifat SDM akan memberikan hasil untuk setiap lembar pekerjaan dalam siklus penciptaan atau pada akhirnya hasil tertentu dapat menghasilkan lebih sedikit kerugian kerja sehingga organisasi dapat lebih mahir dan berhasil dalam mencapai tujuan dan sasaran mereka. Dalam hal sifat SDM dikaitkan dengan sifat inisiatif, maka kemajuan seorang pionir dinilai dari kemampuannya untuk menyesuaikan kapasitas inisiatif secara tepat. Mengenai staf pelaksana, diperkirakan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka andalkan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja Karyawan merupakan salah satu variabel penting dalam mendukung kelancaran kerja organisasi. Jelas bahwa di setiap asosiasi atau organisasi akan ada cara berperilaku yang pasti yang mengharapkan dewan untuk mengambil tindakan disipliner terhadap perwakilan yang mengabaikan hierarki atau disiplin organisasi. Pelanggaran disiplin yang berbeda, misalnya ketidakhadiran, kecerobohan dalam melakukan teknik kerja yang mengakibatkan terganggunya siklus penciptaan, dan tidak memiliki pilihan waktu kerja akan menimbulkan otorisasi atau hukuman yang pada umumnya diatur dalam bentuk hukuman ringan, sedang dan berat. tergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Sumber Daya terpenting dari sebuah asosiasi adalah SDM, individu yang memberikan energi, kemampuan, imajinasi dan karyanya kepada asosiasi. Sebagian dari tugas otoritas mencakup pendaftaran, pemilihan, peningkatan, dan penggunaan SDM dalam mencapai tujuan hierarkis untuk semua perwakilan.

Tanpa individu yang sah dan terlatih, asosiasi dan dewan akan mengabaikan untuk mencapai tujuan mereka. Bagaimana perintis melengkapi kapasitas kepegawaian benar-benar akan menentukan kemakmuran atau kekecewaan mereka sebagai perintis hingga perwakilan. Sifat SDM memiliki komitmen yang sangat besar selama waktu yang dihabiskan untuk mencapai tujuan organisasi, terutama di tengah dunia yang sangat serius. Hal ini sesuai dengan kemajuan manusia, peningkatan inovasi dan eksplorasi data yang mengharapkan organisasi dapat bekerja dengan sukses dan mahir.

Memperluas sifat SDM akan memberikan hasil untuk setiap lembar kerja dalam siklus penciptaan atau pada akhirnya hasil tertentu dapat menghasilkan lebih sedikit kerugian kerja sehingga organisasi dapat lebih produktif dan menarik dalam mencapai tujuan dan sasaran mereka. Jika sifat SDM dikaitkan dengan sifat inisiatif, maka pada saat itulah kemajuan seorang perintis dinilai dari kemampuannya untuk menipu administrasi agar berjalan dengan baik. Mengenai staf pelaksana, diperkirakan dengan kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan yang mereka perhatikan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Kinerja Karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam mendukung kelancaran kerja organisasi. Jelas bahwa dalam setiap asosiasi atau organisasi akan ada cara berperilaku pasti yang mengharapkan dewan untuk mengambil tindakan disipliner terhadap pekerja yang mengabaikan disiplin hierarkis atau organisasi. Pelanggaran disiplin yang berbeda, misalnya membolos, kecerobohan dalam menyelesaikan sistem kerja yang mengakibatkan terganggunya siklus penciptaan, dan tidak memiliki pilihan waktu kerja akan membawa persetujuan atau hukuman yang biasanya diatur sebagai hukuman ringan, sedang dan ekstrim bergantung pada tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Hal yang harus dilakukan untuk penilaian kinerja dan disiplin kerja tidak hanya cukup dengan bahaya, tetapi juga keseimbangan, khususnya tingkat bantuan pemerintah yang memadai. Dengan bantuan pemerintah yang memadai untuk keadaan ini upah atau upah yang mereka peroleh sehingga pada dasarnya mereka dapat hidup layak dan dapat melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai.

Penilaian Kinerja Karyawan juga dapat digunakan untuk membedakan kebutuhan persiapan dan pengembangan sumber daya manusia sehingga setiap individu yang memenuhi kebutuhan tersebut akan mendapatkan kesempatan persiapan dan peningkatan untuk lebih mengembangkan kemampuan atau kapasitas kerja sesuai bidang pekerjaannya.

Sesuai dengan keadaan kerja seperti itu sangat diharapkan perwakilan sehingga mereka dapat bekerja secara ideal dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pemenuhan pekerjaan adalah kesan dari sensasi perwakilan atau perwakilan terhadap pekerjaannya. Richard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menyatakan bahwa pemenuhan pekerjaan berhubungan dengan sentimen atau mentalitas individu tentang pekerjaan yang sebenarnya, gaji, kemajuan atau pintu terbuka instruktif, manajemen, rekan kerja, tanggung jawab dan lain-lain. Dia melanjutkan untuk mengungkapkan bahwa pemenuhan pekerjaan terkait dengan sikap seseorang tentang pekerjaan, dan ada beberapa alasan sederhana yang membuat pemenuhan pekerjaan menjadi ide penting bagi para pionir. Perwakilan atau perwakilan tidak hanya resmi bekerja di tempat kerja, tetapi harus memiliki pilihan untuk merasakan dan mengambil bagian dalam pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga mereka tidak akan merasa lelah dan lebih konstan dalam latihan kerja mereka. Perwakilan akan lebih senang bekerja jika didukung oleh berbagai keadaan yang bermanfaat, sehingga dapat mengembangkan kemampuannya. Kemudian lagi, persyaratan bagi perwakilan untuk memuaskan kerinduan mereka semakin meluas. Perwakilan bekerja dengan harapan mendapatkan upah atau kompensasi yang dapat mengatasi masalah ini. Benardin dan Russel (2003:397) berpendapat bahwa rendahnya eksekusi pekerja disebabkan oleh kekecewaan perwakilan dalam menjalankan tanggung jawab mereka. Hal ini dapat ditunjukkan dengan rendahnya sikap kerja keras mereka, banyaknya penolakan terhadap pekerjaan mereka, dan rendahnya waktu kerja yang layak.

Menurut Mangkunegara (2011: 9), pelaksanaan adalah akibat kerja dalam kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang wakil dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Indikasi permasalahan di lapangan terletak pada kondisi tempat kerja yang buruk, room game plan dan hiruk-pikuk yang tinggi juga mengakibatkan tidak maksimalnya tugas yang mereka dapatkan sebagai perwakilan manajerial fasilitatif sesuai dengan harapan setiap pekerja, sehingga kewajiban perwakilan dapat' tidak ideal, dan cenderung terhambat. Soal remunerasi, banyak perwakilan yang saat ini memiliki status istimewa dan tidak disebut sebagai pekerja tahan lama, sehingga kompensasi yang mereka dapatkan dirasa masih jauh dari cukup, hal ini mengakibatkan para perwakilan kecewa dengan apa yang mereka hasilkan selama bekerja. (Arief, 2020).

Kinerja Karyawan merupakan salah satu variabel penting dalam mendukung kelancaran kerja organisasi. Tidak dapat disangkal bahwa dalam setiap asosiasi atau organisasi pasti ada cara berperilaku yang mengharapakan pengurus untuk melakukan tindakan disipliner terhadap pekerja yang mengabaikan hierarki atau disiplin organisasi. Pelanggaran disiplin yang berbeda, misalnya, pembolosan, kecerobohan dalam melakukan metodologi kerja yang menyebabkan terganggunya siklus penciptaan, dan tidak memiliki pilihan waktu kerja akan menimbulkan otorisasi atau hukuman yang umumnya diurutkan sebagai hukuman ringan, sedang dan berat berdasarkan tingkat pelanggaran yang dilakukan. (Syahyono, 2016).

Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara langsung terkait dengan kinerja staf. tujuan kerja dan motivasi kerja yang dialami oleh staf dapat mengurangi atau meningkatkan kinerja staf. Staf yang merasa puas dengan pekerjaan yang diperoleh untuk meningkatkan kinerjanya, akibatnya akan berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan dengan pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin pengaruh kerja. Secara parsial kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. perusahaan memperhatikan faktor kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja agar kinerja karyawan akan meningkat dan lebih baik dari sebelumnya. (Purba et al., 2019).

Rosita & Yuniati, (2016) Peningkatan Kerja Karyawan yang dikembangkan lebih lanjut akan

membawa kemajuan bagi organisasi untuk memiliki pilihan untuk bertahan dalam iklim bisnis yang kejam. Oleh karena itu, upaya untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja adalah tantangan administrasi yang paling nyata karena hasil dalam mencapai tujuan dan daya tahan organisasi bergantung pada sifat presentasi SDM di dalamnya.

Lomban et al., (2015) Dewan SDM adalah teknik bagaimana memikirkan koneksi dan sumber daya kerja yang diklaim oleh individu secara menguntungkan dan efektif dan dapat digunakan di dunia yang sempurna untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu afiliasi. Pembeneran untuk eksplorasi ini adalah untuk menyimpulkan apakah motivasi, upah dan disiplin kerja secara umum mempengaruhi pengenalan tempat kerja agen perpustakaan umum di Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja Perpustakaan Umum Manado. Prosedur pengujian dalam review ini adalah tes *drenching*, yang mengambil sampel lengkap 43 responden. Metodologi penilaian menggunakan strategi rekan kerja untuk memeriksa hubungan antar faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, upah, dan disiplin kerja sekaligus berdampak pada pelaksanaan delegasi. Motivasi, upah dan disiplin kerja pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan penggambaran. Lebih baik jika organisasi di kantor Normal Vault dapat mengikuti dan, secara mengejutkan, lebih mendorong pelaksanaan penggambaran sehingga tujuan dasar afiliasi dapat dicapai.

Lingkungan kerja adalah hal yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan karyawan dan berdampak pada karyawan. Dalam menciptakan kinerja karyawan yang tinggi diperlukan peningkatan kerja yang ideal dan dapat mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dipunyai oleh karyawan untuk tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi. (Rahmawati, 2014).

Imbalan yang memadai, sebagai hadiah uang dan sebagai hibah kepada perwakilan serta upaya untuk memenuhi kebutuhan dengan memberikan dukungan kepada setiap perwakilan untuk mendapatkan hasil kerja yang dapat diterima, bagi pekerja yang pekerjaannya baik dapat diberikan hadiah yang masuk akal. Ini berarti bahwa imbalan uang (materi) diperoleh, tetapi layak untuk memperluas status bisnis mereka, meningkatkan peluang untuk mendapatkan tingkat bantuan pemerintah untuk peningkatan status yang memuaskan. Dengan demikian, dengan inspirasi kerja yang tinggi akan memberdayakan jiwa dan tenaga para wakil rakyat dalam menjalankan kewajibannya. (Halim, 2012)

Kepuasan kerja sebagian dari wakil-wakil tersebut adalah inspirasi kerja, inspirasi kerja adalah penghiburan mental bagi seseorang, yang menentukan arah perilaku seseorang dalam suatu perkumpulan, jumlah pengerahan tenaga (*amount of effort*), dan tingkat kemantapan atau kelenturan dalam suatu asosiasi. menghadapi rintangan atau masalah (tingkat ketekunan). Dari definisi ini, dapat dikatakan bahwa dengan asumsi seseorang memiliki dorongan mental yang positif, itu akan menciptakan perilaku yang sesuai, maka jumlah pengerahan tenaga yang diberikan untuk bekerja juga besar, dan menjadi ulet terhadap masalah di tempat kerja. Dengan demikian, fakta sangat menegaskan bahwa meskipun beberapa perwakilan umumnya mendapatkan ketegangan dalam pekerjaan mereka, mereka benar-benar merasa bahwa mereka memiliki kepuasan yang tinggi dengan pekerjaan mereka. (Kartika & Kaihatu, 2010).

Menurut Prabu, (2005:24) faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

### Situasi Kerja

Situasi kerja adalah konsekuensi dari kesan perwakilan dari bagian yang berbeda dari tempat kerja mereka, yang akan mempengaruhi cara mereka berperilaku, serta dalam keadaan kerja. Sering digambarkan sebagai kekuatan organisasi atau budaya asosiasi, lingkungan mental dan karakter perusahaan (Gilmer dan Sumantri, 2001). Dalam arti sebenarnya, keadaan atau lingkungan tidak hanya memberikan kepentingan terbatas pada hal-hal yang bersifat fisik, seperti suhu atau ketegangan, tetapi juga memiliki makna mental sebagai berbagai individu yang berada dalam suatu perkumpulan yang menggambarkan iklim internal organisasi tersebut. , terbuat dari karakter. orang dan prasyarat pekerjaan yang terhubung untuk menciptakan apa yang sedang terjadi yang memengaruhi individu dan asosiasi.

Steers and Watchman dalam Sumantri (139:2002) merekomendasikan bahwa ada sekitar empat faktor yang dapat mempengaruhi keadaan kerja sebuah asosiasi, untuk lebih spesifiknya:

1. Desain Resmi
2. Inovasi
3. Iklim Luar
4. Strategi dan Kegiatan Administratif

Menurut penilaian Cambell dan Beatuy, 1971: Pritchard dan Karasicck. 1973, Steers and Watchman, 1997 (Sumantri 138:2002) aspek-aspek situasi kerja adalah "Struktur Tugas, Hubungan Rewards-Punishment, Perumusan Keputusan (Decision Centralization), Penekanan Pada Prestasi (achievement emphasis), Penekanan pada Persiapan dan Peningkatan, Keamanan Versus Bahaya, Penerimaan versus Perlindungan, Status dan Keyakinan, Pengakuan dan Pengembalian Masukan, Keterampilan Umum dan Fleksibilitas umum organisasi ". Seperti yang dikemukakan oleh Litwin dan Meyer (Sumantri, 2002: 139) komponen-komponen lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Kesamaan, Kewajiban, Norma, Hadiah, Kejernihan, Persahabatan.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja akan muncul jika singular menyukai pekerjaan dan keadaannya saat ini serta sebaliknya, akan ada perasaan kecewa pada seorang wakil jika ia dapat melakukannya tanpa pekerjaannya, seperti yang diungkapkan oleh Cherrington (200: 306) "*job satisfaction refers basically to how much employees like their jobs*".

Mengenai makna pemenuhan pekerjaan, Luthans (1992:114) menggarisbawahi pandangan perwakilan tentang keuntungan yang diperoleh dari pekerjaannya. Luthans juga berpikir bahwa pemenuhan pekerjaan adalah sesuatu yang penting yang harus dilihat dalam menentukan cara berperilaku hierarkis. Selain itu, Milton juga menggambarkan bahwa respon seseorang terhadap pekerjaannya akan bergantung pada apakah pekerjaan tersebut dapat memenuhi kebutuhan fisik dan mentalnya, terutama yang berkaitan dengan ketahanan dan kemakmurannya.

Pemenuhan pekerjaan memiliki banyak aspek yang dapat ditangani atau menyinggung setiap bagian dari pekerjaan individu. Menurut Robbins (2003: 192) pemenuhan pekerjaan terdiri dari 5 (lima) aspek, antara lain:

- a. Pekerjaan yang sebenarnya
- b. Upah dan Kemajuan
- c. Situasi kerja
- d. Rekanan dan Manajer
- e. Kesamaan antara Pekerjaan dan Karakter

Teori yang digunakan untuk mengetahui apakah individu merasa puas atau tidak puas dalam situasi tertentu, yaitu teori pemenuhan (*fulfillment theory*, teori imbalan (*reward theory*), teori kesenjangan (*dicrepancy theory*) dan teori keadilan (*equity theory*).

Kepuasan Kerja pada tingkat mendasar menunjukkan sikap seseorang, khususnya kewajaran antara asumsi seseorang untuk sesuatu dan apa yang benar-benar didapat. Pemenuhan pekerjaan adalah ekspresi pribadi yang memuaskan perwakilan atau tidak menawan yang dengannya pekerja memandang pekerjaan mereka. Pemenuhan pekerjaan mencerminkan sentimen individu terhadap pekerjaannya. Hal ini harus terlihat dalam cara pandang yang menggembirakan para wakil terhadap pekerjaan dan semua yang mereka hadapi di tempat kerja mereka (Handoko, 1998: 193).

Sebagai aturan umum, variabel-variabel yang mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu yang dimulai dari dalam individu dan iklim (Milton, 1981:163). Diperoleh dari dalam individu, untuk lebih spesifik yaitu: *demography (age, sex, education, abilities (intelligence, motor skill), personality (values, needs, interaction style)*. Lingkungan yaitu *job and job environment (climate, promotional opportunity); occupation (prestige, power)*.

Hasil perhitungan analisis regresi berganda diketahui bahwa variabel pemenuhan pekerjaan mendapat koefisien sebesar 0,298 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa heading hubungan antara pemenuhan pekerjaan dengan pelaksanaan representatif adalah positif, hal ini berimplikasi bahwa variabel pemenuhan pekerjaan adalah positif dan penting untuk eksekusi pekerja pada

organisasi percetakan negara republik indonesia cabang Manado. Selain itu, hal ini juga masuk akal bahwa ada pemenuhan pekerjaan yang berbeda dari bawahan sehingga perintis dapat memberikan pilihan yang dapat bekerja pada sifat pekerjaan yang representatif. Dengan demikian, eksekusi perwakilan akan meningkat seiring dengan perluasan pemenuhan pekerjaan di percetakan negara Republik Indonesia cabang Manado. Ini menyiratkan bahwa spekulasi 2 diakui. Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan pemeriksaan sebelumnya yang diarahkan oleh Eksplorasi Lakoy, (2013) di mana inisiatif mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Pemenuhan pekerjaan adalah standar sosial yang digunakan oleh seorang individu ketika individu tersebut mencoba untuk mempengaruhi cara berperilaku orang lain dari sudut pandangnya.

### Motivasi

Seperti yang dikemukakan oleh Buchari Zainun (1981:17): “Motivasi dapat diuraikan dan diuraikan secara khas oleh setiap individu sesuai dengan tempat dan kondisinya daripada setiap individu. Salah satu kegunaan istilah inspirasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara asumsi dan tujuan.

Motivasi berasal dari kata rasional. Seperti yang ditunjukkan oleh Benard Berelson dan Garry A. Satine, interpretasi Benjamin Molan (1996: 3) Proses berpikir adalah keadaan dalam diri individu yang menyegarkan, menggerakkan atau memberi energi dan mengkoordinasikan atau menyalurkan ke arah pencapaian tujuan.

Setiap direktur akan terus berusaha agar latihan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat dilakukan dengan cara yang produktif dan menarik. Akibatnya, penting untuk merancang, memilah, mengkoordinasikan dan mengawasi dengan mahir dan berhasil. Selain itu, penting juga untuk mencari cara bagaimana mempercepat pekerjaan dimulai dari mengurangi kelemahan dari pekerjaan. Teknik seperti ini dikenal sebagai “*Time and Motion Study*” atau Pengkajian Waktu dan gerak (Alex S. Nitisemito, 1978:161).

Ada beberapa factor motivasi, factor-faktor tersebut adalah:

1. Persyaratan individu
2. Tujuan dan kesan individu atau perkumpulan yang bersangkutan.
3. Cara bagaimana persyaratan dan tujuan ini akan dipahami.

Maslow berpendapat, "Bahwa syarat utama agar orang miskin terpenuhi bahwa orang miskin memiliki pilihan untuk memacu cara berperilaku manusia, maka kebutuhan yang telah terpenuhi pada saat ini bukan merupakan inspirasi tetapi dapat kembali sebagai inspirasi". (Maslow, 1994: 128).

Hipotesis Maslow tentang inspirasi menekankan dua pertimbangan utama, khususnya: Orang memiliki beberapa kebutuhan, namun hanya kebutuhan yang diabaikan yang memengaruhi cara berperilaku manusia. Pada saat satu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan lain yang lebih serius muncul untuk dipenuhi.

Kebutuhan yang paling penting adalah lapar, haus, rumah aman dan istirahat. Kemudian diikuti dengan kebutuhan akan perlindungan dari risiko luar, seperti perasaan bahwa dunia baik-baik saja dari kecelakaan dan perasaan bahwa dunia kerja baik-baik saja. Tingkat kebutuhan yang lebih signifikan mencakup kebutuhan sosial. Kebutuhan pada titik tertinggi dari sistem progresif, seperti kehadiran atau kepercayaan diri, lebih menantang untuk dipenuhi.

### Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang diselesaikan oleh seorang wakil dalam melakukan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2011:67). Ilyas (1999) menginterpretasikan eksekusi menjadi kerja, sedangkan Wahyudi (1996) mengonversi menjadi eksekusi kerja. Kemudian, pada saat itu, arti dari eksekusi atau eksekusi adalah sebagai berikut: kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau perkumpulan dalam suatu perkumpulan, sesuai dengan keahlian dan kewajibannya masing-masing, dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan perkumpulan yang bersangkutan dengan sah, dengan tidak mengabaikan peraturan dan sesuai dengan etika dan moral.

Kinerja adalah kehadiran pekerjaan seseorang sebagai kualitas atau jumlah dalam suatu asosiasi. Eksekusi dapat berupa eksekusi tunggal atau kelompok kerja representatif. tiga hal penting dalam pelaksanaannya adalah target, ukuran dan evaluasi. Memutuskan tujuan dari setiap unit hierarkis adalah teknik untuk mengembangkan eksekusi lebih lanjut. Tujuan ini akan memberikan pedoman dan dampak bagaimana perilaku kerja yang diharapkan asosiasi dari setiap staf. Namun, kebetulan, tujuan saja tidak cukup, karena membutuhkan proporsi apakah seorang staf telah mencapai kinerja normal. Oleh karena itu, evaluasi kuantitatif dan subjektif dari norma-norma pelaksanaan untuk setiap pekerjaan dan posisi, fakultas mengambil bagian penting. Akhir dari interaksi presentasi adalah ujian pameran itu sendiri yang terkait dengan cara paling umum untuk mencapai tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi eksekusi representatif diisolasi menjadi beberapa kumpulan faktor, untuk lebih spesifiknya:

1. **Variabel Individu:** Kemampuan dan Keterampilan mental dan fisik, fondasi, keluarga, tingkat sosial, wawasan. Sosial ekonomi: usia, identitas dan orientasi
2. **Variabel Organisasi:** aset, administrasi, penghargaan, struktur.
3. **Variabel Psikologis:** wawasan, sikap, karakter, pembelajaran, inspirasi.

Ketiga faktor tersebut mempengaruhi cara individu berperilaku untuk menentukan apa yang akan diselesaikan, yang pada akhirnya mempengaruhi pelaksanaan, untuk lebih spesifik hasil apa yang umumnya diharapkan sebagai tujuan terakhir.

Adapun aspek-aspek yang akan digunakan untuk ukuran kinerja, menurut Nawawi (2000:97) adalah:

1. Tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam menyelesaikan pekerjaan, baik yang didapat dari konsekuensi sekolah dan persiapan maupun dari wawasan kerja.
2. Tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan inspirasi kerja, sehingga buruh sebagai rakyat bekerja dengan tenaga yang paling besar, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai keinginan dan kebutuhan daerah setempat.

Ujian pelaksanaan adalah suatu rangkaian survei yang dilakukan oleh perwakilan dengan memanfaatkan instrumen evaluasi pameran dengan membandingkannya dengan norma-norma standar. Melalui evaluasi ini, kita dapat melihat apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan yang telah diatur sebelumnya.

Penilaian kinerja mencakup factor-faktor:

- a. Persepsi, yaitu metode yang terlibat dengan evaluasi dan pengamatan yang tidak sepenuhnya ditentukan oleh kerangka kerja.
- b. Ukuran, yang digunakan untuk mengukur pelaksanaan pekerjaan seorang perwakilan dikontraskan dengan seperangkat tanggung jawab yang diharapkan yang telah ditetapkan untuk perwakilan tersebut.
- c. Kemajuan, yang berarti membujuk perwakilan untuk mengalahkan kekurangan mereka dan mendorong mereka untuk mengembangkan kapasitas dan potensi mereka.

Sifat-sifat unik dari estimasi pameran adalah:

- a. Pengukuran kerja yang nyata harus diingat untuk kerangka kerja dengan alasan bahwa banyak tujuan organisasi tidak dilihat dari biaya. Termasuk di sini adalah: waktu, aksesibilitas instrumen, ketepatan rencana dan tingkat item yang tepat pada uang.
- b. Pengukuran kerja seharusnya saling membantu, bukan menimbulkan masalah.
- c. Pengukuran pekerjaan harus memiliki pilihan untuk memacu perwakilan untuk membantu organisasi mencapai tujuan jangka panjang serta tujuan sementara.

Pengukuran kinerja harus relevan di semua bagian. Rentang waktu antara perencanaan dan pengeluaran barang merupakan perkiraan yang mencakup beberapa daerah. Data yang dibuat oleh kerangka evaluasi dapat digunakan untuk bekerja dengan perbaikan diri yang representatif. Kerangka evaluasi yang solid dapat memberikan data yang sah untuk pekerja. Jika informasi ini dikembalikan ke pekerja dengan cara yang wajar dan tidak berbahaya, itu dapat memenuhi dua

kebutuhan:

Penilaian kinerja mencakup faktor-faktor:

Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilai perilaku yang ditentukan oleh system pekerjaan.

Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang karyawan dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk karyawan tersebut.

c. Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi karyawan mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

Sifat khusus dari suatu pengukuran kinerja adalah:

Pengukuran kerja nominansial harus dimasukkan dalam suatu system karena banyak tujuan perusahaan yang tidak berdasarkan pada biaya. Yang termasuk disini adalah : waktu, ketersediaan alat, ketepatan jadwal dan presentase produk yang tidak salah.

b. Pengukuran kerja harus saling menunjang bukan menimbulkan masalah.

c. Pengukuran kerja harus dapat memotivasi pegawai untuk membantu perusahaan mencapai tujuan jangka panjang seperti juga tujuan jangka pendek.

1. Dengan asumsi data menunjukkan bahwa perwakilan benar-benar bekerja, interaksi input itu sendiri dapat bermanfaat bagi perwakilan karena dapat membangun kepastian dan keterampilan mereka.

2. Jika data menemukan kekurangan, kritik dapat memperkuat interaksi perbaikan untuk mengalahkan proses kekurangan saat ini.

Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam suatu perkumpulan adalah pelaksanaan pekerjaan, untuk mencapai hal tersebut diperlukan kemampuan seorang pionir untuk menciptakan suatu lingkungan. Pencapaian tidak sepenuhnya ditentukan oleh kemampuan setiap orang dengan mengoordinasikan kemampuan bawahannya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan variabel yang signifikan dalam masalah pelaksanaan pekerjaan. Seperti yang diungkapkan oleh Robbin, bahwa hasil dalam menyelesaikan suatu pekerjaan adalah tetap melayang dengan eksekusi. Dengan demikian, eksekusi adalah variabel penentu untuk kemajuan. Dengan demikian, sebanding dengan prestasi otoritatif, faktor eksekusi perlu dipertimbangkan bagi para pemimpin untuk mendapatkan hasil kerja yang ideal dari individu mereka.

Berbagai defines kinerja berkaitan dengan beberapa hal yang berhubungan dengan pergaulan, misalnya hasil kerja, prinsip kerja, kewajiban, inspirasi, tujuan hierarkis, dan proses kerja. Mohrman West dan Lawlwer mengungkapkan pengertian kinerja “*defening performances means defening the characteristic of the performance, or defening behavior and tass, or defening the result that are to be achieved, or defening the situations in which these should happen or all the above*”. Secara keseluruhan, mengkarakterisasi eksekusi menyiratkan mengkarakterisasi atribut atau eksekusi, atau mengkarakterisasi perilaku dan usaha, atau mengkarakterisasi hasil yang seharusnya dicapai, atau mencapai keadaan di mana kebutuhan ini terjadi atau keseluruhan hal yang disebutkan di atas. Pemahaman ini mengungkap bahwa ide eksekusi dapat dilihat menurut banyak perspektif seperti pelaksanaan tugas, hasil atau secara umum.

Pengertian kinerja mengaitkan hasil kerja dengan perilaku. Sebagai perilaku, eksekusi adalah gerakan manusia yang dikoordinasikan dengan pelaksanaan tugas hierarkis yang diturunkan padanya. Cara berperilaku dibantu oleh pergaulan melalui referensi kerja. Ini biasanya muncul sebagai pedoman, rangkaian harapan, dan mandat dari spesialis yang berwenang. Cara berperilaku dibangun oleh inspirasi. Semakin kuat inspirasi seseorang, semakin terkoordinasi perilakunya untuk mencapai tujuan. Kekuasaan otoritatif, selain mengoordinasikan cara berperilaku individu-individu hierarkis, juga menjiwai dan membentengi inspirasi individu-individu hierarkis sehingga cara berperilaku mereka terkoordinasi dan andal dengan tujuan-tujuan otoritatif. Efek samping dari pekerjaan, akan lebih sesuai dengan asumsi.

Sementara itu, Maier mengungkapkan bahwa presentasi adalah konsekuensi dari pekerjaan



seseorang dengan kewajiban dan hasil yang diharapkan. Seorang individu dari asosiasi mengambil kewajiban tertentu sebagai komponen dari kewajiban disebarluaskan oleh asosiasi. Kewajiban pada setiap individu dari perkumpulan harus tepat. Jika kewajiban tidak memuaskan maka presentasi seseorang tidak dapat diperkirakan secara tepat. Demikian juga, individu-individu dari asosiasi juga harus memahami kewajiban yang diberikan kepada mereka untuk menyelesaikan kewajiban mereka dengan tepat. Pada akhirnya, presentasi seseorang dapat diperkirakan jika orang tersebut memiliki kewajiban yang jelas. Kewajiban menjadi acuan dalam menilai hasil pekerjaan, semakin sesuai hasil pekerjaan dengan kewajibannya, semakin baik pula pameran individu dalam organisasinya.

## 2. METODE

Metode yang digunakan dalam eksplorasi ini adalah ekspresif dan cek, sehingga strategi pengujian yang digunakan adalah *descriptive survey* dan metode *explanatory survey*. Metode survei adalah metode kuantitatif, namun biasanya survei yang dilakukan cenderung lebih sederhana dengan alat analisis statistik yang sederhana pula (statistik deskriptif) karena sifatnya hanya sebagai pelengkap data atau informasi. Jenis pemeriksaan dalam penelitian ini adalah kausalitas. Unit pemeriksaan dalam penelitian ini adalah individu, khususnya pekerja di PT. Semen Baturaja (Persero) dalam eksplorasi ini bersifat *cross-sectional*, yaitu data dari sebagian penduduk (responden uji) dikumpulkan secara langsung dari daerah secara observasional, dengan maksud untuk mengetahui penilaian sebagian penduduk terhadap item yang direnungkan. Sebagaimana terungkap dalam bukti pembeda masalah eksplorasi, bahwa masalah utama yang dipertimbangkan adalah motivasi (X1), kepuasan (X2), dan disiplin kerja (X3), sedangkan kinerja pegawai (Y) adalah variabel perantara.

Sampling yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) sebanyak 100 orang responden secara acak kemudian dari hasil kuisioner tersebut akan diambil 60 kuisioner yang layak untuk di jadikan sampel penelitian. Penelitian dilakukan di PT. Semen Baturaja (Persero) yang beralamat di Jl. Abikusno Cokrosuyoso Kertapati Palembang 30258 Penelitian dilakukan selama 2 (dua) bulan terhitung dari bulan April sampai dengan Mei 2022.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah:

### 1. Teknik Penentuan Skala

Penelitian ini menggunakan skala *Likert*, yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, Ghozali (2016:47).

### 2. Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas kuisioner adalah dengan menggunakan rumusan koefisien *product moment*. Dengan ketentuan penilaian uji validitasnya adalah:

- Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan valid.
- Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan tidak valid.

### 3. Uji Reliabilitas

Cara yang digunakan agar dapat menguji reliabilitas kuisioner pada penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Critical Value	Keterangan
1.	Situasi Kerja	0,721	0,60	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,712	0,60	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0,655	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil perhitungan terhadap variabel-variabel diatas reliabilel kareba masing-masing variabel penelitian menunjukkan nilai koefisien Cronbach Alpha > 0,60.

#### 4. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan nilai untuk mngukur kuatnya hubungan antar variabel. Besarnya koefisien korelasi (r) antra dua variabel adalah untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuat atau lemahnya Pengaruh.

#### 5. Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sberapa besar kontibusi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus yang dgunakan adalah:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

#### 6. Regresi Iiner Sederhana

Dalam penelitian ini analisis regesi bertujuan untuk mengetahui sberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satu model yang paling mudah agar menjelaskan pengaruh itu adalah regresi sederhna, yaitu:

$$Y = a + bx$$

#### 7. Uji Signifkansi

Untuk mempekuat hasil perhtungan yang dperoleh dan untuk mengetahui tingkat kebanaran pangaruh antera dua vriabel yakni variabel x dan variabel y.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

##### a. Hipotesa 1

Hubungan dan Pengaruh Situasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis pertama menguji hubungan dan pengaruh yang bermakna antara Situasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) PT. Semen Baturaja (Persero).

Berikut ini adalah penyusunan hipotesis 1:

H<sub>01</sub> : Tidak terdapat hubungan kritis dan pengaruh antara Situasi Kerja (X1) terhadap kinerja (Y) perwakilan PT. Semen Baturaja (Persero)

H<sub>a1</sub> : Terdapat hubungan dan pengaruh antara kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero).

Berdasarkan perhitungan regresi antara ituasi kerja (X1) sebagai variabel independen terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) sebagai variabel dependen diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Analisis Regresi Korelasi Parsial Model Summary

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	Df2	Sig. F Change
1	.879	457.536	1	63	.000

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, situasi kerja  
Dependent Variable: kinerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-4.759	2.484		-1.916	.060
Situasi Kerja	1.215	.057	.938	21.390	.000

Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Penghitungan dengan SPSS 17.0 for Windows

Dari tabel di atas, cenderung terlihat bahwa:

1) Koefisien (r) sebesar 0,938, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan atau keterkaitan antara variabel situasi kerja (X1) dengan variabel kinerja (Y) PT. Semen Baturaja (Persero). dinyatakan memiliki hubungan yang sangat mengesankan karena memiliki nilai korelasi  $> 0,70$ .

2) Koefisien assurance (R Square) sebesar 0,879 yang menunjukkan bahwa keragaman variabel penyajian (Y) PT. Semen Baturaja (Persero) dapat dimaknai oleh variabel keadaan kerja (X1) sebesar 0,879 atau 87,9% sedangkan sisanya 12,1% dimaknai oleh berbagai elemen yang dikecualikan dari tinjauan ini.

3) Nilai t-hitung sebesar 21,390 dengan tingkat kepentingan 5% (0,05) dan t-tabel (df 65 - 2 = 63) sebesar 1,998. Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, diketahui bahwa t hitung  $21,390 > t$  tabel 1,998 sangat berarti bahwa terdapat pengaruh yang besar antara variabel keadaan kerja (X1) dan variabel presentasi (Y) PT. Semen Baturaja (Persero) atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

4) Kondisi relaps yang didapat adalah:  $Y = - 4,759 + 1,215 X_1$  Dari model relaps, nilai a (steady) adalah - 4,759, hal tersebut cenderung masuk akal jika variabel keadaan kerja (X1) adalah nol (0), variabel eksekusi (Y) perwakilan PT. Semen Baturaja (Persero) senilai - 4.759. Sedangkan nilai b (koefisien relaps) adalah 1,215, yang berarti bahwa jika variabel keadaan kerja (X1) meningkat sebesar 1%, variabel pameran (Y) PT. Semen Baturaja (Persero) akan mengalami peningkatan sebesar 1.215.

**b. Hipotesa 2**

Hubungan dan Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis kedua menguji hubungan dan pengaruh yang bermakna antara Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero)

Berikutnya adalah perencanaan spekulasi 2:

$H_0$  : Tidak ada hubungan dan pengaruh yang bermakna antara Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero).

$H_a$  : Terdapat hubungan dan pengaruh antara Kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero).

Berdasarkan perhitungan regresi antara Kepuasan kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) sebagai variabel dependen diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Analisis Regresi Korelasi Parsial Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	1	.989	.978	.977

Predictors: (Constant), kepuasan kerja  
Dependent Variable: kinerja

**Model Summary**

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	Df1	Df2	Sig. F Change
1	.978	2775.524	1	63	.000

**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	9.569	.743		12.871	.000
Kepuasan kerja	1.146	.022	.989	52.683	.000

Dari tabel di atas, cenderung terlihat bahwa:

1) Koefisien (r) sebesar 0,989, nilai ini menunjukkan bahwa ada hubungan atau keterkaitan antara variabel kepuasan kerja (X2) dengan variabel kinerja (Y) PT. Semen Baturaja (Persero) dinyatakan memiliki hubungan yang sangat mengesankan karena memiliki nilai korelasi > 0,70.

2) Koefisien assurance (R Square) sebesar 0,978, hal ini menunjukkan bahwa keragaman variabel penyajian (Y) PT. Semen Baturaja (Persero) dapat dimaklumi oleh variabel pemenuhan manggung (X2) sebesar 0,978 atau 97,8% sedangkan kelebihan 2,2% dimaklumi oleh berbagai elemen yang dikecualikan dari tinjauan ini.

3) Nilai t hitung sebesar 52,683 dengan tingkat kepentingan 5% (0,05) dan t tabel (df 65 - 2 = 63) adalah 1,998. Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel, diketahui bahwa t hitung 52,683 > t tabel 1,998 benar-benar bermaksud bahwa terdapat pengaruh yang sangat besar antara variabel situasi kerja (X1) dan variabel kinerja (Y) PT. Sinar Griya Utama atau Ho1 diberhentikan dan Ha1 diakui.

4) Persamaan regresi yang didapat adalah:  $Y = 9.569 + 1.146 X2$  Dari model relaps nilai a (steady) adalah 9,569, cenderung dapat dimaklumi apabila variabel pemenuhan pekerjaan (X2) bernilai nol ( 0), variabel kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) senilai 9.569. Sedangkan nilai b (koefisien regresi) adalah 1,146, dan itu yang dimaksudkan jika variabel kepuasan kinerja (X2) meningkat sebesar 1%, variabel kinerja (Y) PT. Semen Baturaja (Persero) akan bertambah 1.146.

### c. Hipotesa 3

Hubungan dan Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis ketiga menguji hubungan dan pengaruh yang bermakna antara motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero).

Berikutnya adalah susunan spekulasi 3:

Ho3 : Tidak terdapat hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero).

Ha3 : Terdapat hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero).

Berdasarkan perhitungan regresi antara motivasi kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) sebagai variabel dependen diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.** Hasil Analisis Regresi Korelasi Parsial Model Summary

Model					
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.981a	.962	.961		

redictors: (Constant), motivasi kerja  
Dependent Variable: kinerja

  

Model Summary					
Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.962	1574.915	1	63	.000

  

Coefficients					
Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	8.253	1.019	.981	8.101	.000
Motivasi Kerja	1.163			39.685	.000

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1) Koefisien (r) yaitu sebesar 0,981, nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel motivasi kerja (X3) dengan variabel kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) dinyatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dikarenakan memiliki nilai korelasi > 0,70.

2) Nilai Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,962 yang berarti bahwa variasi variabel kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,962 atau 96,2 % sedangkan sisanya sebesar 3,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

3) Nilai t hitung sebesar 39,685 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) diperoleh t tabel (df 65 – 2 = 63) sebesar 1,998. Dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel diketahui bahwa t hitung 39,685 > t tabel 1,998 artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X3) dengan variabel kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) atau Ho3 ditolak dan Ha3 diterima.

4) Persamaan regresi yang didapat adalah:  $Y = 8,253 + 1,163 X_3$  dari model regresi tersebut, maka didapat nilai a (konstanta) sebesar 8,253, hal ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel motivasi kerja (X3) bernilai nol (0), maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) bernilai 8,253. Sedangkan nilai b (koefisien regresi) sebesar 1,163, yang berarti jika variabel motivasi kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) akan mengalami peningkatan sebesar 1,163. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deikme, (2013) dimana motivasi kerja mempunyai hubungan dan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Hipotesa 4 dengan Uji Statistik-F

Hubungan dan Pengaruh secara bersama-sama Situasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja (Y)

Hipotesis keempat menganalisis hubungan dan pengaruh yang bermakna antara situasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero).

Berikutnya adalah susunan spekulasi 4:

Ho4 : Tidak terdapat hubungan dan pengaruh yang besar antara situasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero).

Ha4 : Terdapat hubungan dan pengaruh antara situasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero).

Berdasarkan perhitungan regresi antara situasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) sebagai variabel independen terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) sebagai variabel dependen mendapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Analisis Regresi Korelasi Berganda Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
				the
1	.992a	.985	.984	1.166

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, situasi kerja, kepuasan kerja

b. Dependent Variable: kinerja

**Model Summary**

Model	Change Statistics				
	R Square	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.985	1330.853	3	61	.000

**ANOVA**

Model		Sum of Squares	df	quare F	F	.Sig
1	Regression	5423.688	3	1807.896	1330.853	.000a
	Residual	5506.554	61	1.358		
	Total		64			

Coefficients						
Model		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.346	1.015		5.265	.000
	Situasi Kerja	.249	.052	.192	4.799	.000
	Kepuasan Kerja	.816	.107	.704	7.649	.000
	Motivasi Kerja	.132	.111	.111	1.189	.239

Dependent Variable: kinerja

Coefficients			
Model		95.0% Confidence Interval	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3.316	7.377
	Situasi Kerja	.145	.353
	Kepuasan Kerja	.602	1.029
	Motivasi Kerja	-.090	.354

Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Penghitungan dengan SPSS 17.0 for Window

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa:

1) Koefisien ( $r$ ) yaitu sebesar 0,992 nilai tersebut menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel situasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dengan variabel kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) dinyatakan memiliki hubungan yang sangat kuat dikarenakan memiliki nilai korelasi  $> 0,70$

2) Nilai Koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0,985 yang berarti bahwa variasi variabel kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) dapat dijelaskan oleh variabel situasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) sebesar 0,985 atau 98,5% sedangkan sisanya sebesar 1,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Nilai F hitung sebesar 1330,853 dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) diperoleh t tabel (df 0,05:3:61) sebesar 2,755. Dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel diketahui bahwa F hitung  $1330,853 > F$  tabel 2,755, artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel situasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) secara bersama-sama dengan variabel kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) atau  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Persamaan regresi yang didapat adalah:  $Y = 5,346 + 0,249 X_1 + 0,816 X_2 + 0,132 X_3$  Dari model regresi tersebut, maka didapat nilai a (konstanta) sebesar 5,346, hal ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel situasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) bernilai nol (0), maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) bernilai 5,346.

Sedangkan nilai b (koefisien regresi) dari masing-masing variabel independen adalah:

Koefisien regresi situasi kerja (X1) sebesar 0,249, yang berarti jika variabel situasi kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) akan mengalami peningkatan sebesar 0,249.

b) Koefisien regresi kepuasan kerja (X2) sebesar 0,816, yang berarti jika variabel kepuasan kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) akan mengalami peningkatan sebesar 0,816.

c) Koefisien regresi motivasi kerja (X3) sebesar 0,132, yang berarti jika variabel motivasi kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel kinerja (Y) karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) akan mengalami peningkatan sebesar 0,132.

d) Sedangkan Hasil Uji Koefisien Regresi secara bersama-sama pada kolom Sig, Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja sebesar 0,239 sedangkan nilai Sig maksimalnya adalah 0,05

jadi tidak signifikan. Untuk situasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) nilainya 0,000 hasilnya signifikan.

#### 4. SIMPULAN

Dari tujuan tersebut diatas, diharapkan hal-hal tersebut dan untuk mencapai tujuan dan sasaran pengembangan lebih lanjut eksekusi representatif di PT. Semen Baturaja (Persero), disarankan sebagai berikut:

Keadaan memiliki situasi dominan dalam mempengaruhi pelaksanaan perwakilan, harus ditingkatkan dari beberapa sudut pandang, khususnya dengan menjelaskan strategi kerja, memberdayakan perwakilan untuk menyetujui pengaturan, menghibur sebagai pekerja, membangun koneksi antara bos dan bawahan dalam menyelesaikan sebuah pilihan, fokus sebagai pertaruhan yang menguji, diberikan upah yang cukup tanpa henti, dan menjelaskan detail pekerjaan sehingga kenyamanan kerja dapat dicapai yang pada akhirnya dapat lebih mengembangkan eksekusi representatif.

Membangun Pemenuhan Pekerjaan PT. Semen Baturaja (Persero) sebenarnya perlu fokus pada bagian pekerjaan, kewajiban, pemberian, kemajuan, pengakuan prestasi, hubungan relasional, keadaan kerja, manajemen, stabilitas profesional, dan kantor kerja.

Diperlukan pemeriksaan lebih lanjut untuk scope yang lebih luas, dan persiapan sebagai kontribusi untuk Keadaan Kerja, Pemenuhan Jabatan dan Inspirasi Kerja dalam Eksekusi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arief, M. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Fega Mari Kultura, Pulau Jukung, Kepulauan Seribu, DKI Jakarta). *Gastronomia Ecuatoriana y Turismo Local.*, 3(3), 82–102. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i3.7232>
- Abraham H. M. (1994). *Motivation and personality (New York : happer & Brother, 1994) dalam buku Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta. Edisi ke sembilan, Penerbit Erlangga.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2003). *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 980–986. <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1907>
- Halim, S. H. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Si nar Galesong Pratama Makassar*. Universitas Hasanidindin.
- Handoko, T. H. (1998). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 100–112. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.%20100-112>
- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 771–781. <https://doi.org/10.35794/emba.1.4.2013.2805>
- Lomban, M. C., Mandey, S., & Walangitan, M. D. (2015). Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Catatan Sipil Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 242–253. <https://doi.org/10.35794/emba.3.1.2015.7084>
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Percetakan Pertama. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta
- Prabu, A. (2005). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 3(6), 1–25.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik

Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 841–850. <https://doi.org/10.35794/emba.7.1.2019.22911>

Rahmawati, N. (2014). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PKU Aisyiyah Boyolali*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Richard, L., Robert, H. C. J., & Gordon, C. G. (2012). *Leadership Memperkaya Pelajaran Dari Pengalaman*. Salemba Humanika, Jakarta.

Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi*, Edisi 9. Prentice Hall Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.

Rosita, T., & Yuniati, T. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–20. Retrieved from <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/422>

Singal, F. S., Kojo, C., & Untu, V. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 569–578. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/2613-ID-the-influence-of-work-discipline-and-career-development-to-the-employee-performa.pdf>

Sumantri, S. (2001). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Universitas Padjadjaran.

Singal, F. S., Kojo, C. & Untu, V. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 3(2), 569–578. Retrieved from <https://www.e-jurnal.com/2015/12/pengaruh-disiplin-kerja-dan.html?m=1>

Syahyono. (2016). Analisis Pengaruh Situasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 6(2), 52–72. <https://doi.org/10.33558/akp.v6i2.588>

*Undang-Undang Republik Indonesia No. 3. "tentang Jamsostek"*. Penerbit CV. Kloang klede Jaya