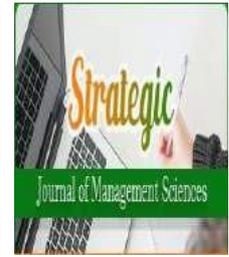




Strategic: Journal of Management Sciences

journal homepage:
<http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/strategic>

E-ISSN 2798-0049



Pengaruh Kepuasan Kebutuhan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bahari Prima Manunggal

Risky Wibowo¹

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

Penulis Korespondensi. Risky Wibowo
e-mail : riskywibowo01@gmail.com

ARTIKEL INFO

Artikel History:

Menerima 06 April 2023

Revisi 24 April 2023

Diterima 25 April 2023

Tersedia Online 29 April 2023

Kata kunci :

kepuasan kebutuhan, motivasi kerja dan kinerja karyawan

A B S T R A K

Salah satu prioritas utama perusahaan adalah memastikan para pekerjanya bahagia dan puas dengan posisi mereka. Jika pekerja tidak bahagia dan frustrasi karena kebutuhan mereka tidak terpenuhi maka, mereka tidak akan dapat memberikan seluruh perhatian mereka pada tugas mereka. Ketika orang merasa kebutuhan mereka terpenuhi, mereka akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang terbaik. Dengan kepuasan kebutuhan yang terpenuhi apakah dapat memotivasi ataupun mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Maka dalam penelitian ini akan mencari seberapa berpengaruh atau tidaknya kepuasan kebutuhan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Bahari Prima Manunggal. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner ke para karyawan PT Bahari Prima Manunggal. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kebutuhan memiliki pengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut terlihat karyawan PT Bahari Prima Manunggal memiliki kecenderungan jika kepuasan kebutuhannya terpenuhi akan lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan yang terbaik. Maka dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat membantu PT Bahari Prima Manunggal untuk tetap berkomitmen untuk memperhatikan kepuasan kebutuhan karyawannya guna menghasilkan kinerja yang terbaik.

ARTICLE INFO*Artikel History:*

Recived 06 April 2023

Revision 24 April 2023

Accepted 25 April 2023

Availible Online 29 April 2023

Keywords :need satisfaction, work
motivation and employee
performance

A B S T R A C T

One of the top priorities of the company is to ensure the happiness and job satisfaction of its employees. If workers are unhappy and frustrated because their needs are not being met, they will not be able to give their full attention to their tasks. On the other hand, when people feel that their needs are being met, they become more motivated to do their best work. Thus, this study aims to investigate the extent to which the satisfaction of needs influences work motivation and employee performance at PT Bahari Prima Manunggal. The study uses quantitative research methods by distributing questionnaires to the employees of PT Bahari Prima Manunggal. The findings of the study indicate that the satisfaction of needs has a simultaneous influence on work motivation and employee performance. Therefore, it can be inferred that if the needs of the employees at PT Bahari Prima Manunggal are met, they tend to be more motivated to perform their best. Thus, this research hopes to encourage PT Bahari Prima Manunggal to remain committed to prioritizing the satisfaction of its employees' needs in order to produce optimal performance.

© 2023 Strategic: Journal of Management Sciences. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang paling berharga, dan dengan demikian, mereka memiliki dampak besar pada produktivitas dan kesuksesan perusahaan (Gagne & Deci, 2005). Untuk mempertahankan perusahaan agar tetap hidup, karyawan harus kompetitif dan tidak takut menghadapi kesulitan. Efektivitas anggota organisasi menentukan ruang lingkup misinya. Sebagai tujuan akhir dari setiap organisasi yang ingin diwujudkan, selalu mengandalkan partisipasi individu, yang melakukan berbagai peran di dalamnya.

Semua aktivitas perusahaan dapat diwujudkan melalui kinerja karyawannya. Setiap jenis strategi perusahaan memerlukan keterlibatan karyawan dari struktur profesional dan kualitas tertentu yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta kesediaan mereka untuk mewujudkan kinerja tertentu, sebenarnya hal seperti itu didasarkan pada tingkat motivasi serta pendekatan perusahaan terhadap karyawannya (Zámečník, 2014). Jumlah motivasi dan sikap yang diambil perusahaan terhadap karyawannya adalah salah satu faktor terpenting dalam menentukan jenis strategi yang digunakan dan jenis personel yang ingin dilibatkan.

Setiap perusahaan menghendaki agar karyawannya memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka, akan tetapi, banyak perusahaan yang tidak memperhatikan kebutuhan karyawan dalam mengarahkan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan yang harapan. Itu karena bisnis, dan para manajer khususnya, tidak memiliki cara untuk mengetahui seberapa besar motivasi yang harus mereka keluarkan.

Orang termotivasi untuk berusaha dan mencapai apa yang mereka hargai, oleh karena itu nilai dan penilaian adalah pendekatan yang efektif untuk memanfaatkan dorongan itu (Hogan & Hogan, 2010). Orang-orang disurvei melalui survei online untuk menentukan seberapa penting mereka menemukan beberapa faktor yang terkait dengan profesi pilihan mereka dalam hal urgensi dan nilai saat mereka mengejar atau mendapatkan pekerjaan impian mereka (Furnham & Macrae, 2021).

Studi Furnham & Macrae, 2021 menunjukkan bahwa orang memiliki pengaruh intrinsik untuk termotivasi. Namun perlu diingat bahwa pengaruh ekstrinsik dimaksudkan untuk

melengkapi pengaruh intrinsik, bukan menggantikannya. Maka dirasa perlu mencari hubungan seberapa berpengaruh pengaruh ekstrinsik dengan motivasi kerja dan kinerja.

Dalam penelitian sebelumnya (Arshadia, 2010) menunjukkan hasil bahwa dukungan otonomi terkait dengan kepuasan kebutuhan, membutuhkan kepuasan terkait dengan motivasi kerja dan kinerja pekerjaan, dan bahwa adanya mediasi parsial dari kepuasan kebutuhan dalam hubungan antara dukungan otonomi dan variabel dependen. Ini menunjukkan bahwa orientasi interpersonal manajer atau dukungan otonomi memang berhubungan dengan kepuasan tiga kebutuhan dasar. Jadi ketika manajer mengingat kebutuhan bawahan mereka, mereka harus dapat menyediakan kondisi yang memungkinkan kepuasan kebutuhan dan mengarah pada hasil kerja yang positif.

Berdasarkan penelitian tersebut terdapat kesenjangan apakah kepuasan kebutuhan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja secara independen tanpa adanya dukungan otonomi. Karena tidak semua perusahaan memiliki dukungan otonomi yang baik kepada karyawannya. Maka dalam penelitian ini akan membahas seberapa pengaruh kepuasan kebutuhan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Bahari Prima Manunggal.

2. STUDI LITERATUR

Kepuasan Kebutuhan

Kebutuhan psikologis seseorang, seperti kebutuhan lainnya, harus dipenuhi agar dapat berfungsi sebaik mungkin (Deci & Ryan, 2009). Ketika individu merasa terhubung satu sama lain dan menjadi bagian dari komunitas yang lebih besar, mereka cenderung merasa aman dalam hidup mereka dan saling memperhatikan kebutuhan satu sama lain. Setiap orang memiliki rangkaian pengalaman unik mereka sendiri yang darinya mereka dapat belajar cara terbaik mengintegrasikan diri mereka ke dalam hubungan sosial dan menuai manfaat dari proses pengembangan pendekatan sosial (Bowly, 1969).

Kepuasan kebutuhan dasar psikologis adalah bagian dari teori determinasi diri (sebuah teori motivasi) yang menuntut semua individu tidak peduli usia, gender, status ekonomi, negara, latar belakang budaya memiliki tendensi inheren untuk berkembang (seperti motivasi intrinsik, keingintahuan, dan kebutuhan dasar psikologis), dan menjadi dasar motivasi keterlibatan individu di dalam pembelajaran dengan kualitas yang tinggi dan keberfungsian positif di lingkungan (Reeve, 2012).

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada bawahan dengan berbagai cara sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, serta ekonomis. Motivasi adalah suatu dorongan atau penggerak agar seseorang melakukan tindakan. Untuk menyelesaikan sesuatu, orang perlu dimotivasi. Motivasi kerja ini akan berkembang seiring dengan dorongan perusahaan untuk memotivasi staf agar memenuhi kebutuhannya. Sebab, pada dasarnya manusia harus bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan dasarnya sendiri (Irawati., et al., 2021).

Menurut Keblawi (2006), memiliki pandangan yang menarik tentang motivasi, yaitu daripada berfokus pada bagaimana pembelajar memotivasi peserta didik di dalam kelas, teori ini lebih berfokus pada bagaimana pembelajar menciptakan kondisi di mana peserta didik dapat memotivasi diri sendiri. Ini berarti bahwa teori ini mencoba untuk mengidentifikasi sumber-

sumber motivasi dalam diri peserta didik dan memberikan rekomendasi tentang bagaimana pembelajar meningkatkan, dan memvitalisasi sumber-sumber motivasi tersebut selama pembelajaran dengan tujuan untuk memfasilitasi tingkat kualitas keterlibatan yang tinggi (Niemic & Ryan, 2009).

Kinerja Karyawan

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan, variabel operasional dari kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut Sudarmanto (2015) Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh setiap karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria dan penilaian tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi yang individu di dalamnya memiliki kinerja baik. Organisasi yang sukses memiliki anggota yang masing-masing berfungsi dengan baik di dalam diri mereka sendiri. Kualitas orang-orang yang memberikan otoritas organisasi akan menentukan apakah organisasi itu gagal atau berkembang. Banyak penelitian menganggap tenaga kerja sebagai aspek integral dari profesi kinerja, yang secara luas digambarkan sebagai pembangunan hasil yang penting bagi pekerja dan pencapaian keterampilan yang memungkinkan pekerja mencapai tujuan tersebut (Behrman & Perreault, 2018).

III. HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

Hubungan Antara Kepuasan Kebutuhan Dengan Motivasi Kerja

Kebutuhan merupakan landasan psikologis yang dapat dipenuhi dengan bantuan dari dunia luar, seperti dalam bentuk lingkungan kerja yang baik, manajemen yang kuat, tugas yang terorganisir dengan baik, dan rekan kerja yang membantu (Gagne & Deci, 2005). Setiap pekerja membutuhkan semacam insentif atau dorongan untuk membuatnya melakukan pekerjaan yang diminta dari mereka. Motivasi yang baik akan membuat pekerja senang berada di sana, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kemampuan mereka untuk berinisiatif. Jika suatu kebutuhan terpenuhi, itu akan memotivasi seseorang untuk bekerja lebih keras.

Tidak dapat dipungkiri bahwa kepuasan kebutuhan menjadi bagian dari kepuasan psikologi manusia dalam mewujudkan kesejahteraan dalam hidupnya. Dengan terpenuhinya kepuasan kebutuhan sebagai hasil dari sebuah pekerjaan akan menimbulkan suatu dorongan untuk memotivasi dalam bekerja.

H1 : Kepuasan kebutuhan berpengaruh positif dengan motivasi kerja

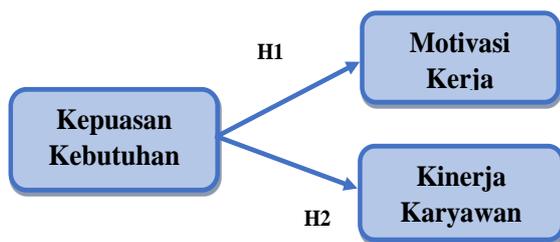
Hubungan Antara Kepuasan Kebutuhan Dengan Kinerja Karyawan

Mahsun mendefinisikan kinerja sebagai “gambaran tentang tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan sesuatu kegiatan atau program atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang dituangkan dalam rencana strategi suatu organisasi” (Rosyid, 2013). Prestasi kerja mengacu pada hasil yang disampaikan oleh seorang individu dalam posisinya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Keberhasilan organisasi sebagian tergantung pada upaya karyawannya. Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan

kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Dengan terpenuhinya kepuasan kerja memungkinkan seseorang menjadi terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Tak hanya itu kepuasan kebutuhan secara psikologi dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih tenang dan fokus dikarenakan berkurangnya beban psikologi seseorang yang bekerja memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

H2 : Kepuasan kebutuhan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE RISET

Subjek penelitian ini berjumlah 55 karyawan tetap PT Bahari Prima Manunggal terdiri dari pria dan wanita. Gambaran karakteristik responden berikut ini merupakan sebuah representasi dari populasi yang ada. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner google form

yang dikirim secara online. Penelitian ini menggunakan skala Likert untuk mengumpulkan data kuantitatif untuk penelitian ini. Skala Likert adalah alat yang populer untuk mempelajari pemikiran dan perspektif orang. Dimana skor satu sangat tidak setuju (STS), skor dua tidak setuju (TS), skor tiga netral (N), skor empat setuju (S), skor lima sangat setuju (SS).

Model analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Y terhadap X. Yang dimaksud pengaruh Y terhadap X yaitu pengaruh kepuasan kebutuhan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu model analisis ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana mempelajari apakah antara dua variabel mempunyai pengaruh/hubungan atau tidak, mengukur kekuatan pengaruhnya, dan membuat ramalan yang didasarkan pada kuat lemahnya pengaruh/ hubungan tersebut. Teknik analisis ini akan bermakna apabila pengaruh antara variabel-variabel didasarkan pada kerangka teori yang terkuat.

Sebelum melakukan analisis regresi, untuk mendapat nilai yang baik, maka penulis perlu melakukan sebuah pengujian pada instrumen pengumpulan data yang digunakan. Metode pengujian analisis data dalam hal ini adalah Validitas dan reabilitas. Untuk lebih jelasnya hal-hal yang berhubungan dengan validitas dan reabilitas.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan dalam sesuatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5% jika r tabel < r hitung maka valid. Dalam penelitian ini r tabel diperoleh dari signifikansi yang sebesar 0.05 atau 5% dan $n = 55$, sehingga r tabel adalah 0.2656. uji validitas ini

akan dilakukan menggunakan software aplikasi SPSS 26 dengan tehnik pengujian Pearson Product Moment.

Reabilitas memiliki arti dan sifat dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reabilitas apabila digunakan berkali-kali oleh penelitian yang sama atau oleh peneliti lain tetap akan menghasilkan hasil yang sama (Hasan, 2004). Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0.60 maka reliabel.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda yaitu, hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel X1 dan X2 dengan variabel Y. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif. Untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel dependen, maka diperlukan uji koefisien. Uji koefisien regresi parsial (Uji t) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel X1 dan X2 secara bersama-sama dapat terpengaruh terhadap variabel dependen Y, Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online melalui google form, terkumpul sebanyak 55 responden. Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, yaitu suatu cara dilakukan untuk memprediksi outcome variabel dari beberapa variabel prediktor (Field, 2005). Penggunaan analisis regresi berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji tingkat prediksi secara bersama-sama kedua variabel independen (kepuasan kebutuhan) terhadap variabel dependen (motivasi kerja dan kinerja karyawan).

Berdasarkan uji validitas dan reabilitas telah dilakukan pada seluruh variabel dengan hasil validitas seluruh variabel valid dengan nilai r hitung lebih 0.2656. Selanjutnya, hasil pada uji reabilitas nilai reabilitas kepuasan kebutuhan 0,85, motivasi kerja 0,83 dan kinerja karyawan 0,91.

Hasil analisis regresi linier berganda uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) adapun acuan untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F: pertama, Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima. Maka artinya Motivasi kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kebutuhan (Y). Kedua, Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka hipotesis ditolak. Maka artinya Motivasi kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kebutuhan (Y). Ketiga, Jika nilai F hitung $> F$ tabel maka hipotesis diterima. Maka artinya Motivasi kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kebutuhan (Y). Keempat, Jika nilai F hitung $< F$ tabel maka hipotesis ditolak. Maka artinya Motivasi kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (X2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kebutuhan (Y). Didapatkan hasil nilai Sig. $0.000 < Sig. 0.05$ dan nilai F hitung $9.828 > 4.02$. Maka dapat disimpulkan variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Y.

Selanjutnya hasil analisis regresi linier berganda uji koefisien regresi parsial (Uji t) adapun acuan untuk melakukan uji hipotesis dalam uji t: pertama, Jika nilai Sig. < probabilitas 0,05, maka ada pengaruh variabel X terhadap Kepuasan Kebutuhan (Y) atau hipotesis diterima. Kedua, Jika nilai Sig. > probabilitas 0,05, maka ada pengaruh variabel X terhadap Kepuasan Kebutuhan (Y) atau hipotesis ditolak. Ketiga, Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel X terhadap Kepuasan Kebutuhan (Y) atau hipotesis diterima. Keempat, Jika nilai t hitung < t tabel maka ada pengaruh variabel X terhadap Kepuasan Kebutuhan (Y) atau hipotesis ditolak. Didapatkan hasil sebagai berikut: pertama, Pada X1 Sig. 0,001 < Sig. 0,05 dan nilai t hitung 3,465 > nilai t tabel 1,673. maka dapat disimpulkan variabel X1 memiliki pengaruh secara terhadap variabel Y. Kedua, Pada X2 Sig. 0.034 < Sig. 0,05 dan nilai t hitung -1,948 > nilai t tabel 1,673. maka dapat disimpulkan variabel X2 tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y.

Analisa Peran Variabel Mediasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak dapat memediasi secara parsial hubungan antara kepuasan kebutuhan dan motivasi kerja karena kinerja karyawan tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kebutuhan dengan nilai t-hitung sebesar -1.948

Tabel 1. Uji Hipotesis Model Penelitian

| Hipotesis | Nilai t tabel | Nilai t hitung | Keterangan |
|-----------|---------------|----------------|-------------------------------|
| H1 | 1,673 | 3,465 | Data mendukung hipotesa |
| H2 | 1,673 | -1.948 | Data tidak mendukung hipotesa |

Sumber: Data olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas, diketahui tidak seluruh variabel memiliki nilai t hitung di atas 1,673 maka dapat disimpulkan variabel H2 tidak memiliki pengaruh.

Tujuan penelitian ini untuk mencari tahu pengaruh kepuasan kebutuhan seorang karyawan akan berdampak atau tidak terhadap pekerjaannya. Ini ditunjukkan dengan adanya relevansi antara kepuasan kebutuhan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Terlihat bahwa kepuasan kebutuhan memiliki kaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan secara simultan dan parsial kepuasan kebutuhan juga memiliki keterkaitan dengan motivasi kerja. Dengan demikian ketika perusahaan perlu diingatkan mengenai kebutuhan bawahan mereka, mereka harus dapat memberikan kondisi yang memungkinkan mendorong karyawan untuk memenuhinya dan menghasilkan hasil kerja positif (Baard et al., 2004). Secara khusus, hasil studi menunjukkan bahwa kepuasan kebutuhan sebagai kebutuhan psikologi menjadi relevan sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Pada penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kebutuhan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka terjadi relevansi kepuasan kebutuhan dengan motivasi kerja yang memiliki keterkaitan berdasarkan hasil penelitian ini.

Penelitian ini membuktikan hubungan kepuasan kebutuhan terkait dengan motivasi kerja memiliki pengaruh positif. Hal tersebut mendorong karyawan untuk lebih giat bekerja guna memenuhi kebutuhannya. Sehingga temuan ini dapat memperkuat hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Arshadia (2010).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang didapat pada studi ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kebutuhan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Namun terdapat hasil yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara kepuasan kebutuhan dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat didasarkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah kurang adanya pelatihan karyawan dan tidak terpenuhinya kepuasan kebutuhan yang menyebabkan berkembangnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kebutuhan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan secara simultan, dan bahwa hanya ada pengaruh kepuasan kebutuhan dengan motivasi kerja secara parsial.

Kepuasan karyawan harus dipertahankan bahkan ditingkatkan karena kepuasan karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan bisa mengadakan pembinaan lebih baik lagi sehingga kepuasan karyawan yang dimiliki karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berujung pada tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kualitas dari pelatihan yang telah ada sebelumnya baik dari penilaian kebutuhan, tujuan dan pengembangan, materi program, prinsip pembelajaran maupun evaluasi dan umpan balik dari pelaksanaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan perusahaan.

Bagi peneliti berikutnya disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel dan indikator yang belum tercakup dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompetensi karyawan, kemampuan kerja, komitmen organisasi, budaya kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arshadia, N. (2010). Basic need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 1267–1272. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2010.07.273>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2045–2068.
- Behrman, D. N., & William D. Perreault, J. (2018). A Role Stress Model of the Performance and Satisfaction of Industrial Salespersons: *Https://Doi.Org/10.1177/002224298404800402*, 48(4), 9–21. <https://doi.org/10.1177/002224298404800402>
- Bowlby. (1969). Bowlby: Attachment and loss. *Bowlby, J. (1969). Attachment and Loss v. 3 (Vol. 1).*, Vol. 1. https://scholar.google.com/scholar?cluster=15328222203980122103&hl=id&as_sdt=2005&scioldt=0,5
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and

- the Self-Determination of Behavior. *Https://Doi.Org/10.1207/S15327965PLI1104_01*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Field, A. (2005). *Second Edition of the Discovering Statistics Using SPSS 5th Edition*.
- Furnham, A., MacRae, I., & Tetchner, J. (2021). Measuring work motivation: The facets of the work values questionnaire and work success. *Scandinavian Journal of Psychology*, 62(3), 401–408. <https://doi.org/10.1111/sjop.12723>
- Gagne, M. & Deci, E. . (2005). “Self Determination Theory and Work Motivation.” “*Self Determination Theory and Work Motivation*,” 331–362.
- Goals, M. S. (2016). *Employee Satisfaction Survey*. September, 1–3.
- Iqbal Hasan. (2004). *Analisis data penelitian dengan statistik* (2nd ed.). https://books.google.com/books/about/Analisis_Data_Penelitian_dengan_Statisti.html?hl=id&id=xJh_swEACAAJ
- Irawati, L., Khaeruman, & Farradia, Y. (2021). Analysis Of The Work Motivation Factors On An Employee Performance. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 2(4), 730–735. <https://doi.org/10.51601/IJERSC.V2I4.104>
- Murtonen, M., Olkinuora, E., Palonen, T., Hakkarainen, K., & Lehtinen, E. (2008). Motivational orientations in work. *International Journal of Educational Research*, 47(4), 213–222. <https://doi.org/10.1016/J.IJER.2008.07.007>
- Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2009). (2009). *Autonomy, competence, and relatedness in the classroom*. <https://doi.org/10.1177/1477878509104318>
- Reeve, J. (2012). A self-determination theory perspective on student engagement. *Handbook of Research on Student Engagement*, 149–172. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-2018-7_7/COVER
- Robert Hogan & Joyce Hogan. (2010). *Motives, Values, Preference Inventory*. Hogan Assessment Systems. <https://crownedgrace.com/wp-content/uploads/2016/04/Motives-Values-Preferences-Inventory.pdf>
- Sudarmanto. (n.d.). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi - 2009*. 2015. Retrieved February 18, 2023, from <https://elibrary.bsi.ac.id/readbook/202941/kinerja-dan-pengembangan-kompetensi-sdm-teori-dimensi-pengukuran-dan-implementasi-dalam-organisasi>
- Zámečník, R. (2014). The Measurement of Employee Motivation by Using Multi-factor Statistical Analysis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 109, 851–857. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2013.12.553>