

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PERILAKU ORGANISASI KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN

**Evi Novalin Bako<sup>1</sup>, Helena Siregar<sup>2</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan<sup>1,2</sup>

Email: evinovalin@gmail.com<sup>1</sup>, helenasiregar@gmail.com<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah minimnya perilaku berorganisasi karyawan, berkurangnya motivasi dan menurunnya ketekunan karyawan devisi SDM dan Sistem Manajemen PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada devisi SDM dan Sistem Manajemen PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 karyawan devisi SDM dan Sistem Manajemen, dengan menggunakan dengan teknik Sampling Jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 22 Hasil analisis linier berganda yaitu:  $Y = 18,343 + 0,315X_1 + 0,292X_2 + e$ . Sedangkan hasil uji (t) thitung = 2,661 > ttabel 1,671 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Perilaku Organisasi Serta variabel Motivasi Kerja juga berpengaruh positif terhadap Perilaku Organisasi dimana dapat dilihat nilai thitung = 2,206 > ttabel 1,671. Uji signifikansi simultan (uji f) Fhitung 5,681 > Ftabel 3,153, artinya secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Perilaku Organisasi Karyawan pada devisi SDM dan Sistem Manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian ( $R^2$ ) sebesar 0,610 (61%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 61% variasi variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja pada model dapat menjelaskan variabel Perilaku Organisasi Karyawan sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

**Kata Kunci :** *Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Perilaku Organisasi*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

. Secara umum, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal utama yang sangat penting dalam suatu organisasi yang bertindak sebagai subjek yang diperhatikan oleh perusahaan dan pimpinannya. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat mempengaruhi organisasi, jika organisasi baik maka harus ada Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik juga. Keberhasilan dan Kegagalan organisasi tergantung keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusianya jadi betapa pentingnya Sumber Daya Manusia itu kepada organisasi. Perilaku Organisasi tentunya menjadi salah satu aspek yang diperlukan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Perilaku organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang pertama yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Antonio (2014), mengungkapkan bahwa bukan besar kecilnya suatu gaji, atau tinggi rendahnya suatu jabatan orang itu sendiri, apakah mereka merasa sudah cukup puas dengan kondisi yang mereka dapatkan sekarang. Bila individu tersebut dapat memenuhi kebutuhan pada pekerjaannya, maka individu tersebut akan melakukan pekerjaan dengan baik, mampu memenuhi tuntutan tugas-tugas dan mampu mengupayakan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka mendukung hasil kerja atau

tujuan tertentu sesuai dengan yang diharapkan. Perilaku organisasi meningkat ketika seseorang semakin puas dengan pekerjaan mereka.

Faktor yang kedua adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan oleh kemampuan usaha dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal yang dapat mengarahkannya pada pencapaian suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja bergantung pada persepsi pekerja terhadap pengalaman pekerjaan mereka. Perilaku akan muncul jika ada persepsi positif dan sikap kerja yang positif. Jika karyawan dalam organisasi memiliki perilaku organisasi, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri dan karyawan tersebut akan berusaha untuk meningkatkan potensi yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan yang menaunginya. Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya.

PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan merupakan salah satu Unit Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Bergerak dalam industri perkebunan dimana deskripsi bisnisnya adalah pembudidayaan tanaman, pengolahan dan penjualan produk kelapa sawit dan teh. PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan beralamat Jl. Sei Batanghari No 2 Medan. Berdasarkan observasi pada PTPN IV Regional 1 Medan diperoleh kecenderungan penurunan perilaku organisasi. Penurunan ditandai dengan kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, maka akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu karyawan juga lalai dalam pekerjaannya. Sebagai suatu bentuk perilaku karyawan yang cukup comprehensive dan memiliki arti penting dalam mencapai keunggulan kinerja sebuah organisasi, perilaku organisasi memiliki beberapa bentuk perilaku, antara lain kesanggupan untuk melampaui standar minimum yang telah ditetapkan. Bahkan, jika perilaku organisasi dianggap sebagai perilaku kerja yang biasanya tidak diperhitungkan, meliputi kontribusi lebih dari deskripsi kerja, dan suka membantu rekan kerja, maka seorang karyawan seharusnya tidak hanya sekedar memenuhi kewajiban formalnya saja, tetapi juga harus mampu berperan secara sosial dan struktural melebihi harapan organisasinya terkait standar kinerjanya tersebut.

Berikut adalah data absensi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Tahun 2022 .

**Tabel 1.** Data Absensi Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Tahun 2022

Bulan	Kehadiran	Tepat Waktu	Ketidakhadiran
Januari	85%	84%	15%
Februari	88%	83%	12%
Maret	86%	84%	14%
April	89%	85%	11%
Mei	93%	85%	7%
Juni	90%	86%	10%
Juli	90%	83%	10%
Agustus	81%	80%	19%
September	86%	80%	14%
Oktober	86%	78%	14%
November	81%	75%	19%
Desember	80%	85%	20%

Sumber: PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Tabel di atas menjelaskan bahwa tingkat kehadiran para karyawan PT. Perkebunan

Nusantara IV Regional I Medan sudah cukup baik. Akan tetapi tingkat kehadiran tepat waktu para karyawannya masih perlu diperhatikan kembali, karena adanya penurunan pada bulan Juli sampai November, yang semula pada bulan Januari hingga bulan Juni tingkat kehadiran tepat waktu stabil seperti yang telah ada di Tabel I.1, tetapi pada bulan Juli sampai November mengalami penurunan.

Adapun masalah lain atas perilaku Perilaku Organisasi bisa dilihat dari jumlah karyawan yang keluar (*resign*). Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, terdapat karyawan yang berhenti bekerja dari PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dalam tahun 2022 sudah mencapai 26 orang. Kondisi tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 2. Data Karyawan yang keluar dari PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan Pada Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Total Karyawan (Orang)</b>	<b>Karyawan Pelaksana</b>	<b>Karyawan Pimpinan</b>
Januari	88	2	0
Februari	86	2	0
Maret	84	3	0
April	81	0	0
Mei	81	2	0
Juni	79	3	0
Juli	76	2	0
Agustus	74	3	2
September	69	0	0
Oktober	69	4	1
November	64	2	0
Desember	62	0	0
<b>Total</b>		<b>23</b>	<b>3</b>

Sumber data: PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan

Pada tabel diatas dijelaskan bahwa intensitas karyawan yang keluar (*resign*) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan terbilang cukup tinggi, dan itu menunjukkan bahwa kinerja mereka kurang maksimal sehingga memutuskan untuk *resign* dimana dimensi ini menunjukkan suatu kerelaan untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh.

Berdasarkan data hasil laporan survey yang telah dilaksanakan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan, ditemukan adanya karyawan yang masih minim dalam berperilaku organisasi ditinjau dari tingkat penilaian kepuasan karyawan yang menurun yaitu mengalami penurunan 2,92% dan dibuktikan juga dari data absensi dan data resign karyawan pada tabel I.1 dan tabel I.2 yang dimana ketepatan waktu belum terpenuhi oleh karyawan dan juga masih banyak karyawan yang resign karena kurang toleransi dengan situasi.

Menurut (Nopian Sinaga, 2023) Motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun dari luar seseorang yang mengaktifkan, memberdayakan dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Penelitian Badaruddin (2023) mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja dan

motivasi kerja maka akan semakin tinggi juga karyawan berperilaku organisasi Menurut hasil penelitian Refky Yudistira (2022), menyatakan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi. Dan juga dalam penelitian Muchtadin, 2022 mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berdampak positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Semakin tinggi motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan maka akan semakin bekerja secara sukarela melebihi system penghargaan yang berlaku. Menurut (Machmud & Sidharta, 2021) dalam (Nopian Sinaga, 2023) perlu bagi perusahaan untuk mengupayakan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, baik dan kondusif bagi setiap orang yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif membuat setiap karyawan merasa nyaman dan betah berada di dalam ruangan serta merasa bahagia, juga antusias dalam melaksanakan setiap tugas tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini akan membentuk kepuasan kerja, dari kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PERILAKU ORGANISASI PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL I MEDAN”**.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Perilaku Organisasi**

Menurut Titisari (2014 : 5), Perilaku Organisasi merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Perilaku organisasi ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi individu yang secara sukarela dan tanpa pamrih memberikan waktu untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturanaturan dan prosedur di tempat kerja. Sejalan dengan itu, Judge (2015) berpendapat bahwa Perilaku Organisasi merupakan suatu sistem yang berfokus pada pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi.

Menurut Bernhard (2017) dikemukakan beberapa karakteristik penting dari perilaku organisasi sebagai berikut :

- 1) Perilaku organisasi merupakan suatu bidang studi yang menyelidiki perilaku manusia dalam kerjasama organisasi yang didasarkan pada metode ilmiah (*scientific method*).
- 2) Penyelidikan perilaku manusia dalam kerjasama organisasi dapat dilakukan dengan pendekatan multi disiplin, maksudnya mengacu atau mendasarkan pada teori, metode dan prinsip berbagai ilmu perilaku (*behavioral sciences*) dan ilmu sosial (*sosial sciences*).
- 3) Pengetahuan perilaku organisasi dapat digunakan untuk memahami, memprediksi dan mengelola perilaku manusia dalam kerjasama organisasi guna meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan individu.
- 4) Perilaku manusia dalam kerjasama organisasi merupakan dampak dari proses individual, proses kelompok, proses organisasional dan juga lingkungan eksternalnya
- 5) Memahami perilaku manusia dalam kerjasama organisasi perlu menentukan dengan jelas tingkatan analisis dimana perilaku manusia itu beroperasi, apakah individu, kelompok atau organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi adalah studi tentang berbagai faktor yang mempengaruhi tindakan individu dan kelompok dalam organisasi serta bagaimana organisasi mengelola lingkungannya dan juga peningkatan pengetahuan dengan menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Prabudi (2022), motivasi adalah sebagai inti keberhasilan dari aktivitas melalui pengembangan kapasitas dan harapan. Disisi lain, motivasi juga dimaknai sebagai kondisi yang memberi kekuatan, mendukung langkah, membimbing karakter untuk memenuhi keinginan. Selain itu, Tanjung (2017) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu pemicu yang menjadikan orang melangkah untuk melakukan sesuatu yang diinginkan atau tidak. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Menurut Sutrisno (2019:131), indikator motivasi kerja adalah :

1. Tanggung Jawab, adalah sikap atau perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus dilakukan baik untuk diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan
2. Prestasi yang Diraih adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama waktu tertentu

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Afandi (2018:73), Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai 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.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis

Menurut Handoko (2020:193) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Siswanto & Sari, 2023) penelitian kuantitatif meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara Regional I Medan bagian Sumber Daya Manusia dan Sistem Manajemen yang berjumlah 62 orang. Menurut Sugiyono (2018:80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sampel adalah sebagian dari populasi yang ciri-cirinya ingin dipelajari, diteliti, diselidiki, dan dianggap mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlahnya lebih sedikit dibandingkan jumlah populasi (Harahap & Situmorang, 2023). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Observasi yaitu dengan cara melihat atau mengamati perusahaan secara langsung, dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh lebih lengkap dan mengetahui tingkat setiap perilaku yang nampak. Gunanya untuk mengetahui secara langsung pengaruh

kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi pada PT Perkebunan Nusantara Regional I Medan.

2. Wawancara, yaitu dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak terkait dalam penyusunan penelitian ini.
3. Kuisisioner / Angket yaitu dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
4. Dokumentasi yaitu memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.

## HASIL

### Hasil Uji Statistik

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengolahan data secara statistik menggunakan *software* SPSS versi 22, diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,343 + 0,315X_1 + 0,292X_2 + e$$

Interpretasi Model:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 18,343 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 18,343 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan kualitas Perilaku Organisasi sebesar satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja tidak ditingkatkan, maka Perilaku Organisasi masih sebesar 18,343.
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 sebesar 0,315 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika Kepuasan Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Perilaku Organisasi sebesar 0,315 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b2 sebesar 0,292 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan Perilaku Organisasi sebesar 0,292 satuan.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.343	6.123		2.995	.024		
	Kepuasan_Kerja	.315	.118	.326	2.661	.000	.949	1.054
	Motivasi_Kerja	.292	.207	.173	2.206	.000	.949	1.054

a. Dependent Variabel: Perilaku Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS Versi 22

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Kepuasan Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau thitung = 2,661 > ttabel 1,671 (n- k=62-3=59). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel Kepuasan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap variabel Perilaku Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
2. Nilai Signifikansinya untuk variabel Motivasi Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) thitung = 2,206 > ttabel 1,671 (n-k=62- 3=59). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel Motivasi Kerja dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan adalah uji F atau koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	140.081	2	70.041	5.681	.000 <sup>b</sup>
Residual	727.467	59	12.330		
Total	867.548	61			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber: Hasil Pengolahan  
menggunakan SPSS Versi 22

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau Fhitung = 5,681 > Ftabel 3,153 (df1= k-1=3-1=2) sedangkan (df2 = n - k (62-3=59)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dipergunakan untuk mengukur besarnya hubungan variabel bebas yang terdiri dari variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku organisasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.624	.610	1.583
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variabel: Perilaku Organisasi				

Sumber: Hasil Pengelolaan menggunakan SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel IV.15 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,735, artinya secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Organisasi memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan adjusted R Square, dimana nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,610 (61%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 61% variasi variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada model ini dapat menjelaskan Perilaku Organisasi sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.
3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan standard deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 1,583. Semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil Uji t di peroleh Kepuasan Kerja sebesar variabel Kepuasan Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau thitung = 2,661 > ttabel 1,671 (n-k=62-3=59). Sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Organisasi secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjadi referensi peneliti yang dilakukan oleh Refky Yudishtira, Universitas Pelita Bangsa, (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Karyawan, terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. NGK Ceramics Indonesia (Studi Kasus pada Bagian Produksi P1 Ram Line). Bahwa hasil penelitiannya menunjukkan nilai thitung untuk variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) adalah 4,183 > ttabel 1,663 dan Sig 0,000 > Sig 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. NGK Ceramics Indonesia.

Nilai Signifikansinya untuk variabel Motivasi Kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) thitung = 2,206 > ttabel 1,671 (n-k=62-3=59). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel Motivasi Kerja dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjadi referensi peneliti yang dilakukan oleh Winda Pradiastuti, Universitas Medan Area, (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Perilaku Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai yang menyimpulkan bahwa motivasi diperoleh thitung > ttabel (8,218 > 1,668), menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap perilaku organisasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau  $F_{hitung} = 5,681 > F_{tabel} 3,153$  ( $df_1 = k-1=3-1=2$ ) sedangkan ( $df_2 = n - k$  ( $62-3=59$ )). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Organisasi PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang menjadi referensi peneliti dalam melakukan penelitian yaitu yang dilakukan oleh Winda Pradiastuti, Universitas Medan Area, (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Perilaku Organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai yang menyimpulkan bahwa Uji signifikansi simultan (uji f) diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $58,788 > 3,16$ ) menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap perilaku organisasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

Nilai Regresi Korelasi Nilai regresi korelasi sebesar 0,735, artinya secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Organisasi memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan adjusted R Square. Dimana nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,610 (61%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 61% variasi variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada model ini dapat menjelaskan Perilaku Organisasi sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Standard Error Of The Estimated adalah ukuran kesalahan prediksi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 1,583. Semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang menjadi referensi penelitian yaitu Muchtadin, Universitas YPPI Rembang, (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bakti Timah Medika yang menyimpulkan bahwa hasil uji korelasi antar dimensi di mana dimensi internal motivasi pada variabel motivasi kerja memiliki hubungan paling tinggi dengan dimensi antusias pada dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dan juga variabel kepuasan kerja memiliki hubungan terkuat dengan dimensi antusias pada variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)

## PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Perilaku Organisasi Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji t di peroleh Kepuasan Kerja sebesar (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 2,661 > t_{tabel} 1,671$  ( $n- k=62-3=59$ ). Sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Organisasi secara signifikan.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh  $t_{hitung} = 2,206 > t_{tabel} 1,671$  ( $n-k=62-3=59$ ). maka variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Organisasi PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
3. Berdasarkan hasil yang diperoleh  $F_{hitung} = 5,681 > F_{tabel} 3,153$  ( $df_1 = k-1=3-1=2$ ) sedangkan ( $df_2 = n - k$  ( $62-3=59$ )). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Organisasi PT.Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan.
4. Secara bersama-sama Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Organisasi memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.. Dimana nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,610

(61%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 61% variasi variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja pada model ini dapat menjelaskan Perilaku Organisasi sedangkan sisanya sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badaruddin. 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada PDAM Tirta Jeneberang Gowa. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. 9(1): 1 - 12
- Badaruddin, B. 2022. Dimensi Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*. 8(1): 1 – 14.
- Harahap, R., & Situmorang, A. (2023). Influence of Price Promotion and Discounts on Sales. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 26–34.  
<https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.309>
- Kartono. 2019. Motivasi dan Kepuasan Kerja Berdampak pada Perilaku Organisasi pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk. Palikanci Cirebon. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati*. 123: 1 – 5
- Katarina. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Makmur Jaya Abadi Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima*. 2(1): 199 - 204
- Mahardika Putra Bahyu. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Focus Design Artglass Ubud. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana Bali*. 8(1): 7340 - 7370
- Muchtadin. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Bakti Timah Medika. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Universitas YPPI Rembang*. 1(2): 1 – 14
- Nopian Sinaga, I. (2023). Influence of Motivation, Work Environment and Compensation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2).  
<https://doi.org/10.55208/jebe.v17i2.447>
- Priyono Agus. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja melalui Organizational Citizenship Behavior ( OCB) Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Mayang Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen Universitas Jember*
- Rajagukguk, Tiur. 2017. Pengaruh Perilaku tOrganisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara II Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. 3(2): 124 - 137
- Riansyah Novan. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat RSUD Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*. 254: 1-11
- Rini, Gita Setya. 2014. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior. Studi kasus pada Karyawan Bank Indonesia Kantor Perwakilan Purwokerto Semarang. *Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro*. 3(4): 1-15
- Rizky Nur Anisa. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada PT PLN (PERSERO), APJ Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Telkom*. 2(2): 64-73
- Siswanto, S., & Sari, C. F. (2023). Effect of Production and Sales Costs on Financial Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 103–111.  
<https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.334>
- Sari Sri Agustin Permata. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Palangkaraya. *Jurnal Manajemen Universitas Palangkaraya*.