**Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia**

Volume 5, Number 1, Januari, 2025, pp. 149-159

P-ISSN 2797-3786; E-ISSN: 2776-1568

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER>

**Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pasar Swalayan Aneka Buana di Tangerang Selatan**

**Nabela Cintia Putri 1, Hafis Laksmana Nur Aldy2**

12Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

\* Corresponding author: nabilacintia69@gmail.com

|  |  |
| --- | --- |
| **ARTICLE INFO** | ***ABSTRACT*** |
| **Article History:**  Diterima : November 2024  Disetujui : Desember 2024  Diterbitkan : Januari 2025 | *This research aims to determine the influence of motivation and job satisfaction, both partially and simultaneously, on the performance of Aneka Buana supermarket employees. The method used in this research is a quantitative method using an associative approach, data collection and analysis using statistics. The data used is through observation techniques, questionnaires (questionnaires of 60 respondents). The analysis methods used in this research are validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis test with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPPS) program. version25. The research results show that motivation partially has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value > t table (9.763 > 2.002) with a significant value of 0.000 < 0.05. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value > t table (8.111 > 2.002) with a significant value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, motivation and the work environment have a positive and significant effect with the calculated F value > F table (50.330> 3.16). With multiple linear regression analysis Y = 1.693 + 0.749 X1 + 0.270 and gives a coefficient of determination or influence contribution of 63.8% while the remaining 36.2% is influenced by other factors.* |
| **Keywords:**  *Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance* |
| **Kata Kunci:**  Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan | **ABSTRAK** |
| Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan Pasar Swalayan Aneka Buana, Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif melalui pendekatan assosiatif, pengumpulan data dan analisa menggunakan statistik. Data yang digunakan melalui teknik observasi, angket (kuesioner sebanyak 60 responden). Metode Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, uji koefiensi korelasi, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPPS) versi25. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan nilai signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (9,763 > 2,002) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (8,111 > 2,002) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai F hitung > F tabel (50,330>3,16). Dengan analisis regresi linier berganda Y = 1,693 +0,749 X1 + 0,270 X2 dan memberikan koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 63,8% sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh factor lain. |
| This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author | |

**PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi persaingan dunia bisnis di era revolusi industry 4.0 ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien. Era Revolusi Industri 4.0, juga dikenal sebagai Industri 4.0, menandai babak terbaru dalam sejarah perkembangan teknologi dan ekonomi global. Ini adalah era di mana teknologi digital, khususnya kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), big data, dan robotika, berintegrasi dengan berbagai aspek kehidupan manusia, mengubah cara kita bekerja, hidup, dan berinteraksi. Revolusi Industri 4.0 membawa sejumlah tantangan, seperti kesenjangan digital, keamanan siber, dan dampak sosial ekonomi. Namun, juga membuka peluang besar untuk inovasi, pertumbuhan ekonomi, dan peningkatan kualitas hidup. Industri 4.0 memberikan peluang yang terbuka luas bagi pemilik usaha UMKM hingga perusahaan enterprise yang mampu memanfaatkan tenaga ahli yang menguasai teknologi spesialis seperti komputasi cloud dan otomasi. Dengan menerapkan teknologi ini, perusahaan Anda bisa meningkatkan efisiensi proses produksi serta mengurangi biaya operasional. evolusi Industri 4.0 juga membawa dampak signifikan pada dunia kerja. Banyak pekerjaan rutin dan berulang yang akan digantikan oleh mesin dan robot. Namun, di sisi lain, Revolusi Industri 4.0 juga menciptakan peluang baru. Pekerjaan yang membutuhkan kreativitas, kemampuan berpikir analitis, dan interaksi manusia tetap diperlukan. Selain itu, Revolusi Industri 4.0 juga mendorong lahirnya lapangan pekerjaan baru yang berkaitan dengan pengembangan dan pengelolaan teknologi.

Persoalan yang sering dihadapi suatu perusahaan adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus dikelolah dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2014: 70). Kinerja didalam suatu organisa dilakukan segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerjakan. Kinerja karyawan merupakan pengukuran hasil penanganan terhadap pekerjaan yang bisa dilakukan karyawan yang diukur dari kualitas dan kuantitas. Ukuran dari perspektif kualitas menunjukkan hasil pekerjaan didasarkan pada standar yang ditetapkan oleh perusahaan, dan ukuran kuantitas didasarkan pada tingkat penyelesaian atau jumlah unit yang dihasilkan dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Pasar Swalayan Aneka Buana Cirendeu adalah perusahaan swasta yang bergerak di bisnis supermarket yang berlokasi di Jalan Raya Cirendeu No.38 Ciputat Timur, Tanggerang Selatan. terdapat 150 karyawan, Kinerja karyawan Pasar swalayan Aneka Buana Cirendeu dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan. Menurut informasi dari kepala bagian aneka buana cirendeu, pada tahun 2023 banyak sekali karyawan/karyawati yang menyalah gunakan surat sakit, dimana surat sakit tersebut dijadikan alasan untuk mereka izin tidak masuk, seperti contoh salah satu karyawan menyerahkan surat sakit ke perusahaan tetapi pada nyatanya mereka tidak sakit dan sehat- sehat saja, surat sakit tersebut dijadikan alasan untuk mereka bisa libur sebelum jadwal libur di tentukan oleh kepala bagian, Dan bisa di lihat juga di tahun 2023 tabel format sakit lebih banyak di bading table format lainya yaitu mencapai 228 kali pada tahun 2023.

Hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sutrisno (2017:109), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.sedangkan menurut Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian puncak (Wibowo, 2014: 322). Menurut informasi dari beberapa karyawan di Aneka Buana Cirendeu, mereka menginformasikan bahwa selama meraka bekerja di Aneka Buana Cirendeu mereka tidak mendapatkan reward seperti bonus kinerja, penghargaan no finensial, promosi, dan sebagaianya.

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 (Afandi, 2018 : 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 (Sutrisno, 2019 : 74)

Hasil yang di peroleh dari beberapa karyawan dan karyawati di aneka buana cirendeu mengenai kepuasan kerja yaitu, bahwa gaji yang mereka dapatkan tidak menpengaruhi mereka dalam bekerja, dikarenakan mereka di tuntut harus bekerja secara rangkap atau serba bisa, terutama pekerja laki – laki mereka harus serba bisa dalam semua bidang pekerjaan yang ada seperti di bidang paking, klining, teknisi, dan lain lain. Bisa di lihat jelas di lantai bagian 2 pasar aneka buana cirendeu pekerja laki – laki yang di tempatkan di lantai 2 hanya 3 orang. 2 paking dan 1 di stand mainan. Dan jika suasana sudah mulai ramai pengunjung stand mainan di Tarik untuk membantu bagian paking, tand mainan akhirnya kosong dan di titipka ke stand sebelah nya yaitu stand sepatu. Jadi menurut saya kepuasan karyawan kurang mereka dapatkan dikarekan mereka tidak mengerjakan pekerjaan sesui dengan penempatan yang mereka tepati, melaikan mereka harus serba bisa dalam beberapa didang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Pasar Swalayan Aneka Buana.

**KAJIAN LITERATUR**

**Motivasi**

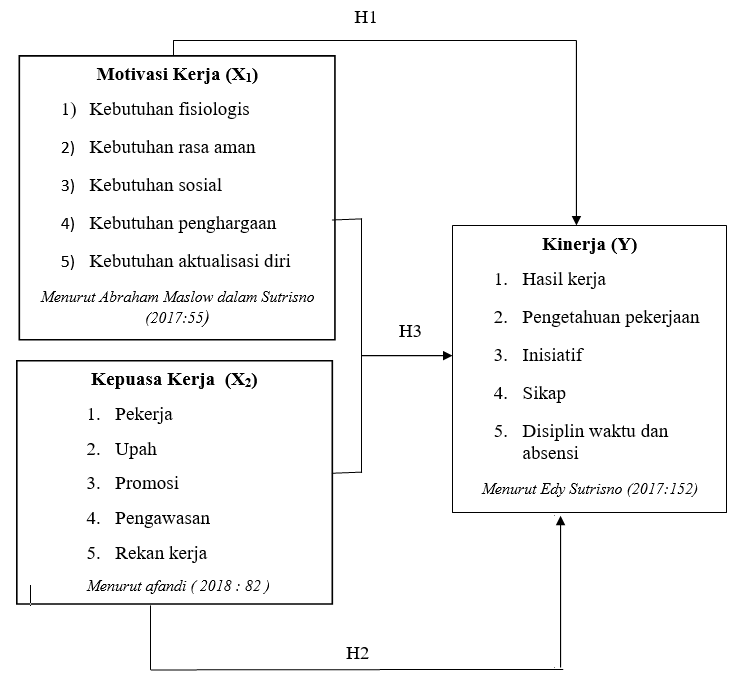
Sutrisno (2017:55), menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Menurut Robbins (2016 ; 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Wibowo (2016:322) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

**Kepuasan Kerja**

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 (Afandi, 2018 : 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 (Sutrisno, 2019 : 74). Hasibuan (2016:202) yang menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

**Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2017:152) “kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Menurut Mangkunegara (2015:67), mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya*.*



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

**Hipotesis Penelitian**

H1: Terdapat pengaruh antara motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pasar Swalayan Aneka Buana Di Tngerang Selatan

H2: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pasar Swalayan Aneka buana Di Tangerang Selatan

H3: Terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Pasar Swalayan Aneka Buana Di Tangerang Selatan.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan Pasar Swalayan Aneka Buana Cirendeu yang berjumlah 150 karyawan. Jumlah sampel sebesar 60 dari 150 jumlah karyawan Pasar Swalayan Aneka Buana Cirendeu. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *proportional area random sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing subpopulasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah karyawan yang ada pada tiap subpopulasi. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala *likert*: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linear Sederhana**

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Coefficientsa** | | | | | | | | Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | | B | Std. Error | Beta | | 1 | (Constant) | 7.328 | 4.325 |  | 1.694 | .096 | | X1 | .807 | .083 | .788 | 9.763 | .000 | | a. Dependent Variable: Y | | | | | | | |

*Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 25*

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 25. menunjukkan bahwa: Y=7.328+ 0,807X1 Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 1.829 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) ada, maka telah terdapat kinerja karyawan (Y) sebesar 1,829  
point. Konstanta bernilai Positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,977 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komitmen organisasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,972 kali. (Data diolah, Spss 2,5, Pasar Swalayan Aneka Buana Cirendeu, 2023)

**Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Liner Sederhana X2 Terhadap Y**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
|  | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5.427 | 5.419 |  | 1.001 | .321 |
| KEPUASAN KERJA | .901 | .111 | .729 | 8.111 | .000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | |

*Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 25*

Untuk persamaan Y dari penelitian ini dapat dilihat dari kolom Unstandardized Coefficients B. Hasil dari pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25. menunjukkan bahwa: **Y=5,427 + 0,901 X2** Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 5,427 diartikan bahwa jika variabel Kepuasan kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat kinerja karyawan (Y) sebesar 5.427 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif. Nilai koefisien regresi Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,901 artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Kepuasan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,901 kali.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 3. Hasil Analisis Berganda Sederhana X1 Dan X2 Terhadap Y**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1.693 | 5.105 |  | .332 | .741 |
| MOTIVASI (X1) | .749 | .182 | .606 | 4.107 | .000 |
| KEPUASAN KERJA (X2) | .270 | .182 | .219 | 1.480 | .144 |
| a. Dependent Variable: KINERJA (Y) | | | | | | |

*Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 25*

Berdasarkan hasil perhitungan diatas menunjukkan persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut: Y = 1,693 +0,749 X1 + 0,270 X2

Jadi dapat disimpulkan bahwa persamaan regresinya adalah Y = 1,693 +0,749 X1 + 0,270X2 dan dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterprestasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 1,693 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel independen (motivasi kerja dan Kepuasan kerja) maka kinerja karyawan tetap menghasilkan nilai sebesar 1,693 atau dengan kata lain jika variabel independen sama dengan 0 maka kinerja tetap menghasilkan 1,693.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) sebesar 0,749 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X1 (motivasi) akan mengakibatkan kinerja bertambah sebesar 0,749 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0.
3. Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan kerja (X2) 0,270 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai X2 (Kepuasan Kerja) akan mengakibatkan kinerja bertambah sebesar 0,270 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi atau = 0. (Data diolah, Spss 2,5, Pasar Swalayan Aneka Buana Cirendeu, 2023)

**Analisis Koefisien Korelasi (r)**

**Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | |
|  | | MOTIVASI | KEPUASAN KERJA | KINERJA |
| MOTIVASI | Pearson Correlation | 1 | .842\*\* | .790\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 |
| KEPUASAN KERJA | Pearson Correlation | .842\*\* | 1 | .729\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .000 |
| N | 60 | 60 | 60 |
| KINERJA | Pearson Correlation | .790\*\* | .729\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 |  |
| N | 60 | 60 | 60 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |

*Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 25*

Motivasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,790 dimana nilai tersebut berada pada inteval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,842 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summary** | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .799a | .638 | .626 | 6.900 |
| a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI | | | | |

*Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 25*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,638 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh sebesar 63,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Uji Hipotesis**

**Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 6. Hasil Uji t Variabel Motivasi (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7.328 | 4.325 |  | 1.694 | .096 |
| X1 | .807 | .083 | .788 | 9.763 | .000 |
| a. Dependent Variable: Y | | | | | | |

*Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 25*

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (9,763 > 2,002) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H diterima atau variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). (Data diolah, Spss 2,5, Pasar Swalayan Aneka Buana Cirendeu, 2023)

**Tabel 7. Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 5.427 | 5.419 |  | 1.001 | .321 |
| KEPUASAN KERJA | .901 | .111 | .729 | 8.111 | .000 |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | |

*Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 25*

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (8,111 >2,002) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H diterima atau variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). (Data diolah, Spss 2,5, Pasar Swalayan Aneka Buana Cirendeu, 2023)

**Uji Simultan (F Hitung)**

**Tabel 8. Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 4792.402 | 2 | 2396.201 | 50.330 | .000b |
| Residual | 2713.782 | 57 | 47.610 |  |  |
| Total | 7506.183 | 59 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: KINERJA | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI | | | | | | |

*Sumber: Data di olah menggunakan SPSS versi 25*

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung 50,330> F tabel 3,16 dan 0,000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Pembahasan Penelitian**

**Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian nilai persamaan regresi variabel Motivasi Nilai konstanta sebesar 7,328 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) tidak ada maka telah terdapat kinerja karyawan (Y) sebesar 7,328 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.  
dan Nilai koefisien regresi motivasi (X1) sebesar 0,807 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel komitmen organisasi akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,807 kali. Adapun diperoleh nilai t hitung > t tabel (9.763 >2,002) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H1 diterima atau variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian nilai konstanta persamaan regresi variable Kepuasan sebesar 5,427 diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat kinerja karyawan (Y) sebesar 5,427 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang  
positif dan Nilai koefisien regresi Kepuasan kerja (X2) sebesar 0,901 artinya apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel Kepuasan kerja akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan sebesar 0,901  
kali. diperoleh nilai t hitung > t tabel (8.111 >2,002) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan H2 diterima atau variabel Kepuasan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

**Pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian didapat nilai Fhitung 50.330 dan nilai signifikasi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan antara motivasi (X1), dan Kepuasan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signikfikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pasar Swalayan Aneka Buana Cirendeu, dibuktikan dengan nilai Fhitung 50.330> F tabel 3,16 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. maka dapat diambil keputusan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. nilai koefisien korelasi Motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,790 dimana nilai tersebut berada pada inteval 0,60 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dan nilai koefisien korelasi Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,842 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat. Begitu juga nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,638 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh sebesar 63,8% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

**KESIMPULAN**

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan aneka buana. Dimana keselamatan kerja karyawan sudah di perhatikan dengan baik. Gaji yang di terima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga. Semua hal tersebut jika tidak dilaksanakan dan direncanakan dengan baikmaka akan berdampak sangat bagi kinerja karyawan.Hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang menunjukan bahwa nilai t hitung > t tabel (9,763 >2,002), yang artinya ada alas an kuat pada Ha di terima dan Ho di tolak. Hal ini perkuat dengan nilai signifikasi (0.000 < 0,05). Kesimpulanya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan aneka buana.keseimbangan antara upah dan beban kerja seimbang. Atasan memberikan arahan kerja dengan jelas. Semua hal tersebut jika tidak dilaksanakan dan direncanakan dengan baik maka akan berdampak sangat bagi kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang menunjukan bahwa nilai t hitung > t tabel (8.111 >2,002), yang artinya ada alasan kuat pada Ha di terima dan Ho di tolak. Hal ini perkuat dengan nilai signifikasi (0.000 < 0,05). Kesimpulanya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara simultan terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada pasar swalayan aneka buana di Tangerang Selatan. Dibuktikan dengan diketahui Fhitung 50.330 dan nilai signifikan sebesar 0 sedangkan nilai F table pada Tingkat signifikasi 0.05 dengan df 1 (jumlah variable – 1 ) 3 – 1 = 2, dan df 2 ( n – k – 1 ) atau 60-2-1=57 di peroleh nilai F tabel sebesar 3,16 jadi dapat disimpulkan bahwa nilai Fhitung 50.330> F tabel 3,16 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. maka Ha diterima, artinya dapat di simpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Aesah siti, Fahmi Susanti. ( 2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai Variabel intervening pada PT. R sakha Gustiawan. Jurnal Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, 1.(2).

Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Afifah Yuyun. (2018). Pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan daerah air minum ( pdam) Kabupaten Bantulah Daerah Istimewa Yogyakarta, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sarjana Wiyata Taman Siswa Yogyakarta, 1.(10).

Anggun Diki, Fahmi Susanti. (2021) pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerka Karyawan Pt.BFI Finance Indonesia TBK BSD Tangerang Selatan, 1. (3).

Ardana, I Komang dkk. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha ilmu.

Arikunto, Suharsimi. (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Bahri Syaiful, Chairunnisa Yuni. (2017). Pengaruh Pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal ilmiah Manajemen dan bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhamadiyah Sumatera Utara,18. (1).

Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga

Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Edi Sumantri, P. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Unversitas Jenderal Soedirman, 9.(2).

Hasibuan, Malayu S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Heizer,J., &Render, B. (2015). Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan dan Rantai Pasokan. Edisi 11. Jakarta: Penerbit

Hery. (2018). Pengantar Manajemen. Cetakan Pertama. PT Grasindo. Jakarta.

Imam Ghozali. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Istijanto. (2014). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka

Maneggio. (2019). Pengaruh Kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, 2.(1).

Mangkunegara, AP. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, AP. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke 12. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. AP. (2015) Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.

Masram, & Mu’ah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Siduarjo: Zifatama Publisher.

Natali Susanto, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada devisi penjualan PT Rembaka, 1. (7).

Natalia Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Revisi penjualan PT Rembaka Surabaya. Jurnal Program Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra Surabaya, 7.(1).

Rivai. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rizal Nabawi. ( 2019) Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 2. (2).

Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2017). Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Safroni, Ladzi. (2017). Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia. Surabaya: Aditya Media Publishing

Sedarmayanti. (2017). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: Alfabeta.

Suherman, Wawan. (2017). “Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan”, Yogyakarta: FIK UNY.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2016). Prilaku Dalam Organisasi. (Edisi Ke-2). Yogyakarta: Rajawali Pers.