

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tata Rekatama Bunindo Kota Jakarta Selatan

Nur Rahmah^{1*}, Ma'fiah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

* Corresponding author: nrahmah271@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Agustus 2024 Disetujui Agustus 2024 Diterbitkan Desember 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tata Rekatama Bunindo Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi pada PT Tata Rekatama Bunindo Jakarta Selatan sebanyak 100. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 responden yang didapatkan dari tingkat error 5% menggunakan rumus Teknik Slovin. Analisis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tata Rekatama Bunindo Jakarta Selatan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 16.570 + 0.452 X_1$ dan nilai thitung $3,450 > t_{tabel} 1,997$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. (2) secara parsial terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tata Rekatama Bunindo Jakarta Selatan hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 5.188 + 0.961 X_2$ dan nilai thitung $7,126 > t_{tabel} 1,997$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. (3) secara simultan terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 0.607 + 0.166 X_1 + 0.915 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,671, nilai koefisien determinasi sebesar 45 % serta nilai Fhitung $25,796 > F_{tabel} 3,14$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i4</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance</p>	<p><i>The aim of this research is to determine the influence of motivation and job satisfaction on employee performance at PT Tata Rekatama Bunindo South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The population at PT Tata Rekatama Bunindo, South Jakarta is 100. The sample used in this research was 66 respondents obtained from an error rate of 5% using the Slovin Technique formula. The analysis in this research uses the SPSS program. The data analysis method uses descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression</i></p>

test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and simultaneous F test. The research results show that: (1) there is a partial influence between motivation and employee performance at PT Tata Rekatama Bunindo, South Jakarta. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 16,570 + 0.452$ (2) partially there is an influence between job satisfaction on employee performance at PT Tata Rekatama Bunindo South Jakarta. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 5.188 + 0.961$ and the tcount value is $7.126 > t_{table} 1.997$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, so $H02$ is rejected and $Ha2$ is accepted. (3) there is a simultaneous influence of motivation and job satisfaction. This can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 0.607 + 0.166$ and the significance level is $0.000 < 0.05$, then $H03$ is rejected and $Ha3$ is accepted.

How to cite: Rahmah, N., & Ma'fiah, G.D. (2024). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tata Rekatama Bunindo Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(4). 815-826



in access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, on in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini setiap perusahaan dituntut untuk memiliki efektivitas dan efisiensi yang tinggi, karena hal ini dapat menjadi keunggulan ditengah – tengah persaingan yang sangat pesat. Dalam persaingan bisnis, perusahaan yang dapat menghasilkan barang dan jasa berkualitas dapat masuk dalam pasar global. Terdapat beberapa faktor yang harus dipenuhi oleh perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, salah satunya yaitu pemimpin perusahaan harus mengetahui sistem organisasi yang di terapkan dalam perusahaan serta memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja sehingga karyawan merasa puas dan dihargai dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja di perusahaan.

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang memiliki peran penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang harus dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kemajuan perusahaan. Karena kemajuan perusahaan tidak hanya berdasarkan teknologi, produk, sarana maupun prasarana saja melainkan sumber data manusia termasuk juga didalamnya.

PT. Tata Rekatama Bunindo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *Interior Architecture Design And Built* yang bertugas serta berperan penting dalam menyediakan layanan desain dan pembangunan *Interior* untuk berbagai jenis bangunan, termasuk rumah tinggal, gedung perkantoran, dan pusat perbelanjaan. Dalam bisnis ini, karyawan berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, yaitu memberikan layanan terbaik kepada pelanggan dan memenuhi standar kualitas yang tinggi. Dalam setiap perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki kinerja yang baik dan optimal dalam pencapaian target perusahaan.

Permasalahan motivasi kerja merupakan sesuatu yang membangkitkan semangat atau dorongan yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya faktor internal seperti keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, dan keinginan untuk memperoleh pengakuan. Faktor eksternal seperti kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, serta status dan tanggung jawab. Motivasi kerja juga bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas kerja yang akan memberi dampak pada pendapatan kerja dan kesejahteraan.

Masalah motivasi kerja pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan harus menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif sehingga dapat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya. Menurut Mangkunegara (2018:111) motivasi merupakan “kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)” Motivasi kerja yang terdapat di PT Tata Rekatama Bunindo Kota Jakarta Selatan tergolong kurang baik karena masih kurangnya pemberian motivasi kerja dari atasan ke bawahan yang mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, karyawan tidak mempunyai kepuasan kerja dan performa yang tinggi serta menurunnya kinerja karyawan sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi kurang maksimal.

Kepuasan kerja juga bisa menjadi faktor pendorong karyawan untuk karyawan menjadi lebih aktif dan bersemangat dalam bekerja, sehingga perusahaan akan terbantu untuk mewujudkan tujuannya dengan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Siagian, 2017:60) kepuasan kerja akan memotivasi karyawan, sehingga masalah ini perlu diatasi dengan jelas, karena pada dasarnya akan mencerminkan kinerja karyawan tersebut. Demikian ada beberapa permasalahan, diantaranya dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT Tata Rekatama Bunindo dituntut memiliki motivasi dalam mempengaruhi serta memberikan motivasi agar mampu bekerja sama demi mencapai tujuan perusahaan. Hal ini hendaknya menjadi fokus PT Tata Rekatama Bunindo untuk meningkatkan nilai kepuasan kerja karyawan, karena jika hal ini di biarkan maka moral karyawan akan mengalami penurunan dan akan berakibat pada menurunnya kinerja karyawan PT Tata Rekatama Bunindo yang akan datang.

Dari fenomena permasalahan diatas PT Tata Rekatama Bunindo, perusahaan tersebut haruslah memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja agar para karyawan berkeinginan untuk bersaing dalam meningkatkan kinerja para karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tata Rekatama Bunindo Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi

Handoko (2015:13) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Lebih lanjut lagi menekankan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan sesuatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Sedangkan menurut winata (2022:949) ”Motivasi adalah kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan tersebut”. Sikap dan nilai inilah yang memberikan dorongan untuk mencapai suatu tujuan, jadi dalam hal ini motivasi merupakan dorongan yang ada di dalam diri seorang individu yang berpengaruh positif terhadap suatu pekerjaan untuk menghasilkan kepuasan yang diinginkan.

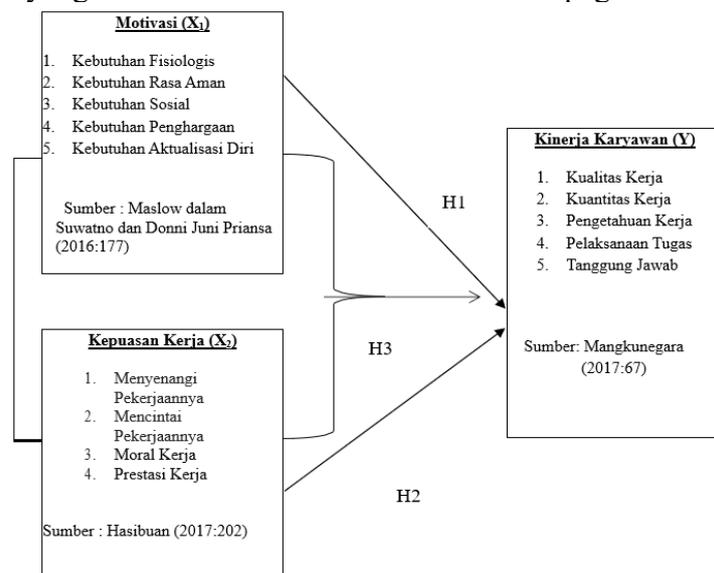
Kepuasan Kerja

Hasibuan (2017:199) 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. Sedangkan Sutrisno (2015:74) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan

situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dalam hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang karyawan harapkan.

Kinerja Karyawan

Wibowo (2016:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan instansi pemerintahan”. Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2017:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2016:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai”.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Kuantitatif digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di PT. Tata Rekatama Bunindo yang beralamatkan di Jl. RS. Fatmawati No. 35 A, RT. 001 RW. 004 Kelurahan Gandaria Selatan, Kecamatan Cilandak Kota Jakarta Selatan. Adapun penelitian dilakukan pada bulan September 2023. Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek

tersebut. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan kantor PT Tata Rekataman Bunindo yang berjumlah 100 karyawan. Sehingga pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 66 responden. Alasan penulis menggunakan sampel (sampling 5%) karena jika semakin kecil tingkat error, maka peneliti akan membutuhkan data yang semakin besar. 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

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Uji Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,570	6,027		2,749	0,008
	Motivasi	0,452	0,151	0,350	2,988	0,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji regresi linier sederhana pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 16,570 + 0,452X_1$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 16,570 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,570. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,452 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,452 satuan.

Tabel 2. Uji Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,188	4,985		1,041	0,302
	Kepuasan Kerja	0,961	0,162	0,596	5,944	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji regresi linier sederhana pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 5,188 + 0,961X_2$ Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 5,188 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kepuasan kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 5,188. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,961 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan kepuasan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,961 satuan.

Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti. Apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium). Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal dua. Sehingga dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier berganda:

Tabel 3. Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,607	6,480		0,094	0,926
	Motivasi	0,166	0,175	0,100	0,949	0,346
	Kepuasan Kerja	0,915	0,157	0,618	5,831	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji regresi linier berganda pada variabel motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tersebut maka dapat diperoleh persamaan: $Y = 0,607 + 0,166 X_1 + 0,915 X_2$

1. Konstanta sebesar 0,607 artinya jika variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 0,607.
2. Nilai regresi 0,166 X_1 (positif) artinya apabila variabel meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel motivasi dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,166 satuan.
3. Nilai regresi 0,915 X_2 (positif) artinya apabila variabel kepuasan kerja meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel motivasi tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,915 satuan

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,396**
	Sig. (2-tailed)		0,001
	N	66	66
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,396**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji koefisien korelasi motivasi terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,396. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,200 – 0,399 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **rendah**.

Tabel 5. Koefisien Korelasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Correlations			
		Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,665**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	66	66
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,665**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 5 hasil uji koefisien korelasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,665. Sehingga nilai tersebut ada pada interval 0,600-0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 6. Koefisien Korelasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,671 ^a	0,450	0,433	6,623	0,450	25,796	2	63	0,000
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,671 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel motivasi dan kepuasan kerja mempunyai tingkat hubungan yang **kuat** terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,396 ^a	0,157	0,144	8,138
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 9 hasil uji koefisien determinasi motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,157 yang artinya variabel motivasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 15,7%, sedangkan sisanya sebesar 84,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	0,442	0,434	6,618
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 10 hasil uji koefisien determinasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,442 yang artinya variabel kepuasan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,2%, sedangkan sisanya sebesar 55,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 11. Koefisien Determinasi Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671 ^a	0,450	0,433	6,623
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 11 uji koefisien determinasi motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,450 yang artinya variabel motivasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 45%, sedangkan sisanya sebesar 55% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t_{hitung})

Tabel 12. Uji t Parsial (X₁) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,963	7,626		1,175	0,244
	Motivasi	0,645	0,187	0,396	3,450	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 12 hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X₁) memiliki nilai t_{hitung} 3,450 > t_{tabel} 1,997 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀₁ ditolak dan H_a diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tata Rekatama Bunindo.

Tabel 13. Uji t Parsial (X₂) Terhadap (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,234	4,262		1,228	0,224
	Kepuasan Kerja	0,985	0,138	0,665	7,126	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 13 hasil uji t parsial dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X₂) memiliki nilai t_{hitung} 7,126 > t_{tabel} 1,997 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀₂ ditolak dan H_a diterima. Sehingga menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial kepuasan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Tata Rekatama Bunindo.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F_{hitung})

Uji hipotesis simultan dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan distribusi F dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Pengujian secara keseluruhan digunakan untuk menentukan nilai F, maka diperlukan

adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut. Hasil uji F_{hitung} motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Uji F_{hitung} Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2263,200	2	1131,600	25,796	,000 ^b
	Residual	2763,663	63	43,868		
	Total	5026,864	65			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi						

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 14 hasil uji F_{hitung} simultan, diperoleh nilai F_{hitung} 25,796 > F_{tabel} 3,14 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_03 ditolak dan H_a3 diterima, artinya motivasi dan kepuasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Tata Rekatama Bunindo.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,570 + 0,452X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,396 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **rendah**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,157 atau sebesar 15,7% sedangkan sisanya sebesar 84,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,450 > 1,997$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,188 + 0,961X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,665 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,442 atau sebesar 44,2% sedangkan sisanya sebesar 55,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,126 > 1,997$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_a1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 0,607 + 0,166X_1 + 0,915X_2$, nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,671 artinya memiliki hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,450 atau 45% sedangkan sisanya sebesar 55% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau ($25,796 > 3,14$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Tata Rekatama Bunindo. Maka dapat ditarik

kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,570 + 0,452X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,396 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **rendah**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,157 atau sebesar 15,7% sedangkan sisanya sebesar 84,3% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,450 > 1,997$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_11 diterima.
2. Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,188 + 0,961X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,665 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,442 atau sebesar 44,2% sedangkan sisanya sebesar 55,8% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,126 > 1,997$). Dengan demikian H_01 ditolak dan H_11 diterima.
3. Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh persamaan regresi $Y = 0,607 + 0,166X_1 + 0,915X_2$, nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,671 artinya memiliki hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,450 atau 45% sedangkan sisanya sebesar 55% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau ($25,796 < 3,14$). Dengan demikian H_03 ditolak dan H_13 diterima

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sardiman (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Aldika Rahmadana Saputra (2020), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karangmas Unggul Bekasi, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol.5 No. 2, ISSN: 2503-1481.
- Arnaldo, Gilang, and Kurniati W. Andani. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3.3 (2021): 722-730
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Desy Angellina (2022), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Tirana Internasional, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 05 No. 01, ISSN: 2657-0025.
- Endra, Tri Syandi Syah. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta." *Among Makarti* 14.2 (2022).
- Hafizh, Muhammad Al. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan CV. Tiga Berlian*. Diss. Universitas Islam Indonesia, 2023.
- Handoko. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi Kelima)*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heri Susanto (2023), *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Bank Central Asia KCP Cikarang, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 12 No. 2, ISSN: 2503-4413

- I Wayan Juniantara (2016), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol.4 No.09.
- Juhji, Juhji, et al. "Pengertian, ruang lingkup manajemen, dan kepemimpinan pendidikan Islam." Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara 1.2 (2020): 111-124.
- Latifah, Erni, Syahrums Agung, and Rachmatullaily Tinakartika Rinda. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Manager: Jurnal Ilmu Manajemen 2.4 (2019): 566-574.
- M. Shalahuddin (2023), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Wilayah Palembang, Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative Vol.2 No.1, ISSN: 2830-229X.
- Malayu, S. P. H. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Malik Amirullah (2020), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda, Borneo Student Research Vol.1 No.2, ISSN: 2721-5727.
- Mangkunegara, A. P. (2016). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis., Robert. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Oktavianti, Nopi. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia." JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 3.2 (2020): 148-155.
- Prayetno Agustinus Sitanggung (2023), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) TBK Cabang Jambi, Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, Vol. 12 No.02, ISSN: 2252-8636.
- Putri Andini Qurniadi (2018), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Makassar, Jurnal Nobel Management, ISSN: 2723-4983
- Rahmad Rizki (2022), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya, Jurnal Serambi Konstruktivis Vol.4, No.2, ISSN: 2656 – 5781.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri, and AM Rosa Widjojo. "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa." Modus 25.2 (2013): 217-231.
- Sarwoto. (2015). Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Manajemen Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksar.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (2), 952–962.
- Tarjo, Tarjo. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis* 2.1 (2019): 53-65.
- Tri Finta Syandi Syah Endra (2022), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta, *Jurnal Among Makarti*, Vol. 14 No. 2, ISSN: 2774-5163.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Kedua belas. Rajawali Pers. Depok