

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: PADA PT GE DI BINTARO JAYA

**Penulis** : Fahri Rahman<sup>1</sup>; Imron Gusroni<sup>2</sup>; Saiful Simanullang<sup>3</sup>

**Institusi** : Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jakarta<sup>12</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Teknologi Muhammadiyah Jakarta<sup>3</sup>

**Email Korespondensi** : fahrirahman241220@gmail.com<sup>1</sup>  
imrongusroni@gmail.com<sup>2</sup>  
saiful.simanullang@utmj.ac.id<sup>3</sup>

**DOI** : 10.53947/perspekt.v2i6.139

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan GE di Bintaro Jaya Tahun 2019-2020. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan sampel 60 orang pegawai tetap, penelitian ini menggunakan teknik Korelasi, Regresi Linier, dan Koefisien determinasi melalui SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $t_{hitung}=2,313$ ,  $sig=0,024$ ), (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $t_{hitung}=1,712$ ,  $sig=0,092$ ), (3) Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $f_{hitung}=4,352$ ,  $sig=0,000$ ), dan (4) Persamaan Regresi Linier Sederhana adalah  $Y=23.823+0.230X_1+0.203X_2$  dengan nilai  $R^2$  sebesar 36.4% artinya 63.6% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Studi ini mendukung penerimaan hipotesis alternatif.

### Abstract

*This study investigates the impact of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance at GE in Bintaro Jaya for 2019-2020. Using a descriptive method with a sample of 60 permanent employees, the research employed Correlation, Linear Regression, and Coefficient of Determination techniques through SPSS version 20. Results indicate: (1) Job Satisfaction significantly influences Employee Performance ( $t_{count}=2.313$ ,  $sig=0.024$ ), (2) Work Motivation has a positive effect on Employee Performance ( $t_{count}=1.712$ ,  $sig=0.092$ ), (3) Both Job Satisfaction and Work Motivation collectively impact Employee Performance ( $f_{count}=4.352$ ,  $sig=0.000$ ), and (4) The Simple Linear Regression Equation is  $Y=23.823+0.230X_1+0.203X_2$  with an  $R^2$  value of 36.4%, implying 63.6% of Employee Performance is influenced by unexamined variables. The study supports the acceptance of alternative hypotheses.*

### Kata Kunci:

*Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

### Keywords:

*Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi perusahaan memiliki tantangan yang perlu dikuasainya agar barang yang diperjual belikan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Keefektifitasan dan keefisienan dalam perdagangan perlu di pikirkan dalam persaingan yang semakin ketat agar daya saing perusahaan tidak kalah dengan perusahaan lainnya. Perusahaan harus mampu mengembangkan sumber daya manusia dalam memasarkan dan menjaga kualitas barang sehingga mampu menjaga kestabilan perusahaan dan memaksimalkan kontribusi karyawan bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan kunci penting dalam berkembangnya sebuah organisasi termasuk dalam sebuah perusahaan, dikarenakan dapat mempengaruhi nilai jual dalam perusahaan tersebut. Hal ini sejalan dengan tujuan sebuah perusahaan yang hendak dicapai, baik dalam jangka panjang atau pun jangka

pendek. Diantaranya target yang hendak dicapai perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga karyawan dengan mudah menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44) “Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi”.

Pengertian Manajemen menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:9) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”

Tujuan dari sebuah perusahaan ditentukan dari kinerja karyawan secara optimal dan kinerja secara optimal dapat terwujud dalam penerapan motivasi yang sudah sesuai porsinya dengan kebutuhan karyawan maka akan menciptakan kinerja yang baik pula.

Motivasi merupakan sumber semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan dari sebuah perusahaan, dimana motivasi mampu menempatkan kemampuan dan menyesuaikan dengan kondisi individu atau yang biasa di sebut dengan karyawan. (Robbins (2006:23)

Dalam bekerja dan melaksanakan kewajiban serta tugas kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menciptakan perasaan bahagia dalam bekerja. Suatu perusahaan juga perlu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja karyawan akan membuat perusahaan menjadi maju dan berkembang.

Kinerja karyawan merupakan sumber daya manusia yang harus di tingkatkan karena hal tersebut yang akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam memasarkan suatu produk dari perusahaannya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah dukungan dari atasan. Landasan dari baik buruknya kinerja karyawan adalah motivasi yang terdapat pada diri individu, dalam hal ini adalah karyawan. Sudah menjadi harapan sebuah perusahaan jika memiliki karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi.

Kepuasan kerja adalah satu dari faktor motivasi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh suasana dalam perusahaan, jika suasana dalam perusahaan nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, begitu pun sebaliknya jika suasana dalam perusahaan tidak nyaman maka akan membuat kinerja karyawan menurun. Sikap positif yang terbentuk dari meningkatnya kinerja karyawan akan menganggap semua pekerjaannya tidak menjadi beban dan akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak menganggap pekerjaannya sebagai beban melainkan kesenangan untuk meningkatkan kesejahteraan bersama. Berdasarkan hal tersebut dalam meningkatkan sumber daya manusia di perlukan perhatian yang lebih dalam kepuasan kerja karyawan.

Hal di atas sama seperti yang dikatakan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2015:75), Kepuasan kerja merupakan ekspresi perasaan yang menjadi fondasi diri karyawan yang dapat meningkatkan pekerjaannya dan juga kondisi dirinya. Kepuasan kerja yaitu keinginan karyawan terhadap pekerjaannya

dan akan memunculkan rasa kesenangan atau kepuasan dalam diri atau ketidakpuasan jika beberapa aspek terpenuhi yaitu diantaranya, gaji, keamanan, fasilitas, kerja sama antar karyawan dan pengakuan.

Hal yang mempengaruhi kecepatan penyelesaian pekerjaan dan menurunnya kinerja perusahaan adalah absensi. Hal ini pun berefek pada ketidakpuasan kerja karyawan yang mengakibatkan kerugian dalam perusahaan. (Robbins, 2006). Begitu pentingnya tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan, hal yang demikian akan sangat mempengaruhi perjalanan perusahaan dalam memproduksi dan memasarkan barangnya.

Dengan motivasi dan kinerja yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Komitmen organisasional dianggap penting bagi perusahaan karena: (1) berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, (2) berhubungan dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada perusahaan.

GE Bintaro Jaya adalah supermarket yang hadir di sekitar Bintaro dengan konsep “menjangkau lebih dekat ke masyarakat”. GE menjadi pilihan tepat bagi warga Bintaro yang ingin berbelanja kebutuhan sehari-hari dengan cepat dan efisien.

Dalam menjalankan bisnis GE Bintaro Jaya dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target dari tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang maksimal dan optimal merupakan faktor dalam pencapaian tujuan organisasi dan kinerja yang optimal dapat diwujudkan apabila penerapan motivasi karyawan maupun kepuasan karyawan dapat disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Sehingga akan terwujud suatu kondisi dimana akan menimbulkan kinerja karyawan yang maksimal.

GE Bintaro Jaya tentu mempunyai target perusahaan yang harus di capai melalui penjualan produk yang tersedia. Maka perlu terciptanya SDM yang patuh dan amanah pada peraturan atau SOP yang berlaku dalam suatu perusahaan. SDM yang ideal adalah mereka yang memiliki perasaan yang puas terhadap apa yang disediakan dalam sebuah perusahaan yang merasa disejahterakan oleh perusahaan dan mereka yang memiliki motivasi tinggi untuk terus bekerja dalam suatu perusahaan tersebut.

Namun pada kenyataannya terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang termotivasi selama bekerja dan merasa tidak adanya peningkatan dalam bekerja, lain dari pada hal itu ternyata dari segi kepuasan kerja terdapat karyawan yang memiliki perasaan tidak puas dengan sistem yang berjalan didalam perusahaan misal tidak adanya pengakuan, keamanan kerja yang masih rendah kerja sama antar karyawan yang sangat minim sekali terjadi sehingga menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.

Pencapaian Keberhasilan dalam menjalankan sebuah pekerjaan atau tugas pokok dan fungsi di GE Bintaro Jaya merupakan faktor utama dari kinerja para karyawannya. Semakin baik kinerja karyawan maka pelajaran yang diberikan kepada konsumen atau nasabah akan semakin ramah dan baik. Terdapat pada data kuantitatif bahwa tingkat absensi karyawan mempengaruhi penurunan motivasi kerja karyawan. GE Bintaro Jaya Sektor 7 pada tahun 2018. Selama satu tahun (Januari - Desember), berikut datanya :

Tabel 1 Penilaian Kinerja

Kriteria Penilaian Kerja	Bobot	Pencapaian		
		2017	2018	2019
Kualitas Kerja	25%	17%	20%	18%
Kuantitas Kerja	25%	19%	15%	15%
Pelaksanaan Tugas	25%	16%	17%	22%
Tanggung Jawab	25%	23%	16%	18%
Jumlah	100%	75%	68%	73%

Dari tabel dapat dilihat pencapaian kinerja karyawan dengan bobot target 100 % tidak tercapai secara maksimal dimana untuk tahun 2017 hanya mencapai bobot 75% dan untuk tahun 2018 hanya mencapai bobot 68 % sedangkan untuk tahun 2019 hanya mencapai 73 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan baik dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab belum memenuhi target bobot yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut. Sehingga untuk kinerja karyawan oleh GE di Bintaro Jaya belum maksimal.

GE Bintaro Jaya memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja karyawan baik dari aspek motivasi maupun kepuasan kerja sehingga tercipta kondisi yang aman dan sejahtera. Hal ini berkaitan erat dengan adanya persaingan diantara pebisnis ritel yang sangat besar yang mengharuskan para pemimpin untuk memiliki kemampuan atau cara yang efektif dan efisien, sehingga para karyawan dalam hal pendelegasian tugas yang berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.

Tabel 2 Turnover Karyawan

Tahun	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan pada akhir tahun	Tingkat <i>Turnover</i>
2017	8 Orang	60 orang	13,33%
2018	10 Orang	63 orang	15,87%
2019	13 Orang	63 orang	20,63%

Kemudian dari hasil wawancara dengan *store manager extra* di Bintaro jaya (kamis), dia menyatakan hal yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan, terutama dalam hal kepuasan kerja dan dilihat dari data pada tabel 2 tiga tahun terakhir dari tahun 2017-2019. Menurutnya banyak dari karyawan yang kurang puas terhadap insentif, pengakuan, keamanan kerja yang diberikan kepada pihak karyawan sehingga menyebabkan mereka mogok dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan tabel 1.2 mengenai tabel rangkuman penilaian kerja karyawan GE Bintaro Jaya, terdapat penurunan kinerja dari tahun 2017 sebesar 13,33% pada skala A : Baik” yang berjumlah 8 karyawan sehingga tahun 2018 sebesar 15,87% pada skala A “Baik” yang berjumlah & Karyawan. Untuk penilaian skala C Sedangkan untuk penilaian pada skala C “ Kurang Baik” pada tahun 2019 mengalami peningkatan kenaikan dari 20,63 % berjumlah 13 karyawan, sehingga 30,73 yang berjumlah 31 karyawan. Kinerja karyawan belum optimal. Ini menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan.

## 2. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu 2 variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Jenis Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian pada GE Bintaro Jaya Tangerang, Banten. Dengan waktu penelitian selama 7 bulan, dimulai April 2020 sampai bulan Oktober 2020. Populasi yang digunakan adalah seluruh jumlah pegawai yang bekerja di GE, sampel yang digunakan sebanyak 60 karyawan diambil dengan penggunaan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dokumentasi, studi kepustakaan. Analisis data yang menggunakan SPSS versi 20 digunakan dalam uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji Heterokedastisitas, regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, Uji t, uji *h-related samples*, uji *k-independent-sample test*, dan uji hipotesis).

## 3. PEMBAHASAN

### HASIL KORELASI ANTARA KEPUASAN KERJA (X<sub>1</sub>) DAN KINERJA KARYAWAN (Y)

Tabel 3 Korelasi Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y) Correlations

	Kepuasan Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Kepuasan Kerja (X1) Pearson Correlation	1	.296*
Sig. (2-tailed)		.021
N	60	60
Kinerja Karyawan (Y) Pearson Correlation	.296*	1
Sig. (2-tailed)	.021	
N	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan dari hasil perhitungan korelasi yang terdapat pada tabel 4.14 di atas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,296, yang memiliki arti variabel Kepuasan Kerja memiliki tingkat hubungan yang lemah terhadap variabel Kinerja Karyawan.

### HASIL KORELASI ANTARA MOTIVASI KERJA (X<sub>2</sub>) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)

Tabel 4 Korelasi Variabel motivasi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Karyawan (Y)

	Motivasi Kerja(X1)	Motivasi Kerja (X2)
Kepuasan Kerja (X1) Pearson Correlation	1	.051
Sig. (2-tailed)		.700
N	60	60
Motivasi Kerja (X2) Pearson Correlation	.051	1
Sig. (2-tailed)	.700	
N	60	60

Berdasarkan hasil korelasi pada tabel di atas, maka nilai koefisien korelasi sebesar 0.051, artinya variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memiliki tingkat hubungan yang lemah terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

## HASIL KORELASI ANTARA KEPUASAN KERJA ( $X_1$ ) DAN MOTIVASI ( $X_2$ ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( $Y$ )

Tabel 5 Korelasi Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.364	.132	.102	3.369	1.868

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_1$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )s

Berdasarkan hasil output pada tabel tersebut maka diperoleh hasil korelasi yaitu 0.361, artinya variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan memiliki tingkat korelasi atau hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis linier berganda, Analisis ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Kepuasan Kerja dan motivasi dan terhadap Kinerja Karyawan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20. Adapun hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	23.832	6.669		3.573	.001		
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	.230	.099	.286	2.312	.024	.997	1.003
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	.203	.118	.211	1.712	.092	.997	1.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi berganda yaitu :  $Y = 23,823 + 0,230X_1 + 0,203X_2$

Nilai a = 23,832 menyatakan bahwa jika nilai variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau = 0, maka nilai variabel kinerja karyawan 23,823.

- 1) Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) 23,823, artinya bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,230.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) 0,203, artinya bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,203.
- 3) Pengaruh antar variabel yaitu :

- a. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Jadi semakin tinggi kepuasan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,230.
- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Jadi semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,203.

## UJI HIPOTESIS

### • UJI T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja ( $Y$ ) secara parsial atau terpisah dengan tingkat signifikansi 0,05. Uji ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Apabila probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Apabila probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 3)  $t_{tabel} (0,05; 60-2)$  maka didapat nilai t tabel sebesar 1,672 Hasil Uji t dengan SPSS versi 20 sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.832	6.669		3.573	.001
Kepuasan Kerja ( $X_1$ )	.230	.099	.286	2.312	.024
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	.203	.118	.211	1.712	.092

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Rumus  $t_{tabel}$  yaitu  $df = n$  (banyak data) -  $k$  (jumlah variabel independen) - 1 = 60 - 2 - 1 = 57 dan taraf signifikansi = 0,05. Maka diperoleh  $t_{tabel} = 1,672$ . Hasil dari data di atas dapat diketahui :

- 1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Karyawan mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (2,312 > 1,672)$  dan nilai probabilitas signifikansi  $0,024 < 0,05$ . Dengan ini diambil kesimpulan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.
- 2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} (1,712 > 1,672)$  hal tersebut diperkuat juga dengan nilai probabilitas signifikansi  $0,667 < 0,092$ . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima.

### • UJI F

Uji F digunakan untuk menguji terdapat atau tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka sebagai perbandingan dalam melihat pengaruh signifikan maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Tabel 8 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	98.812	2	49.406	4.352	.017 <sup>b</sup>

Residual	647.122	57	11.353		
Total	745.933	59			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

b. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)*

Rumus  $F_{tabel}$  yaitu :  $df1 = k$  (jumlah variabel independen ditambah variabel dependen) – 1 = 3-1 = 2,  $df2 = n$  (banyaknya data) – k (jumlah variabel independen ditambah variabel dependen) = 60-3 = 57 dan taraf signifikan = 0,05 maka diperoleh  $F_{tabel} = 3,16$

Dari hasil tabel diatas menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 4,352 dan signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung} 4,352 > f_{tabel} 3,16$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H03$  ditolak  $Ha3$  diterima.

• **KOEFISIEN DETERMINASI**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas atau independen dapat dijadikan model karena mampu menjelaskan variasi variabel terikat atau dependen. Dari hasil uji regresi, dapat dilihat di bawah ini, yaitu *output model summary* dan disajikan sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.364 <sup>a</sup>	.132	.102	3.369	1.868

a. *Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X1)*

b. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Uji koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *R Square*. Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,364 atau 36,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variable Kepuasan Kerja ( $X1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X2$ ) berpengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan sebesar 36,4% sedangkan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

• **UJI K-RELATED SAMPLES**

Tabel 10 Hasil Uji K-Related Samples

	Mean Rank
Kepuasan Kerja (X1)	2.18
Motivasi Kerja (X2)	2.10
Kinerja Karyawan (Y)	1.72

Tabel 11 Test Statisticsa

N	60
Chi-Square	8.146
Df	2
Asymp. Sig.	.017



Tabel 12 Friedman Test Kendall's W Test

	Mean Rank
Kepuasan Kerja (X1)	2.18
Motivasi Kerja (X2)	2.10
Kinerja Karyawan (Y)	1.72

Tabel 13 Test Statistics

N	60
Kendall's Wa	.068
Chi-Square	8.146
Df	2
Asymp. Sig.	.017

a. *Kendall's Coefficient of Concordance*

Keterangan :

Dari tabel *rank* yang dihasilkan *Uji Friedman* dan *Kendall* di atas diperoleh nilai pada kolom *mean rank* diperoleh *rating* Kepuasan Kerja memiliki nilai (2,18), *rating* Motivasi Kerja memiliki nilai (2,10) dan *rating* Kinerja Karyawan memiliki nilai (1,72). Nilai *mean rank* yang semakin besar menunjukkan faktor tersebut berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Dari *test statistics* diperoleh nilai hitung *Chi-Square* 8.146 dengan nilai *Asymp. Sig.* sebesar  $0,017 < \alpha = 0,017 < 0,05$ .

## 4. KESIMPULAN

Setelah peneliti meneliti langsung pada karyawan GE Bintaro Jaya melalui penyebaran angket yang harus diisi oleh karyawan, maka tujuan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan:

### PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SECARA PARSIAL

- **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Berdasarkan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,312 > 1,672$ ) dengan signifikasi  $0,024 < 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimiliki oleh GE Bintaro Jaya.

- **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Berdasarkan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,712 > 1,672$ ) hal tersebut diperkuat juga dengan nilai probabilitas signifikasi  $0,049 < 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimiliki oleh GE Bintaro Jaya.

### PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SECARA SIMULTAN

Secara simultan bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil uji F didapat nilai  $f_{hitung}$  sebesar 4,352 lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,16,

dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa Ho3 ditolak dan Ha3 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada GE Bintaro Jaya.

## 5. REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ananto, R. (2014). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Universitas Diponegoro.
- Anwar, S. (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Malayu S.P Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Robbins Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno E, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Supangat A, (2010) *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametik*. Bandung: Kencana penada media group.
- Suradika, A. (2000). *Metode Penelitian Sosial*. UMJ Press.
- Suradika, A. (2020). *Teknik Analisis Data*.
- Sutrisno E, (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Uhar, S, (2010) *Administrasi Pendidikan*, Bandung: PT Refikaaditama.
- Wibowo, , (2016) *Manajemen Kinerja Jakarta: Rajawali Pers*.