

## PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PENGARSIPAN DATA NASABAH BRIMEN BRI DEPOK

Nurul Astri Azizah <sup>1\*</sup>, Lidya Diana Warpindyastuti<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

<sup>2</sup>Universitas Bina Sarana Informatika

Email: nurulastr2201@gmail.com, lady.lwd@bsi.ac.id

### Abstract

#### Keywords:

Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

*By looking at the phenomena that occur, such as accumulating data. So the purpose of this study is to analyze how much influence from motivation, job satisfaction and employee performance. The method used in this research is to use quantitative methods, in this study using saturated samples with a total population of 72 employees of PT Bank Rakyat Indonesia. The research method is statistical quantitative. Data analysis includes data quality tests, namely validity tests and reliability tests, classical assumption tests, t tests and f tests. As the results of this study show motivation has a large positive influence and partial significance on employee performance with t count  $2.279 > 1.995$  and a significance value of  $0.026 < 0.05$ . Job satisfaction has a large positive and significant effect partially on employee performance with t count  $7.201 > 1.995$  and a significance value of  $< 0.001 < 0.05$ . The f test results show a significant relationship with a calculated value of  $89.951 > F$  table  $3.130$  and a significant number  $< 0.001$ . Meanwhile, the partial determination coefficient test of the correlation in the motivation variable gets a value of  $0.494$  or  $49.4\%$ , the job satisfaction variable gets a value of  $0.689$  or  $68.9\%$ . In the simultaneous determination coefficient test, the correlation between the motivation and job satisfaction variables gets a value of  $0.711$  or  $71.1\%$ . The results showed significant partially and simultaneously to employee performance.*

### Abstrak:

#### Kata Kunci:

Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Dengan melihat fenomena yang terjadi, seperti data yang menumpuk. Maka tujuan penelitian ini menganalisis berapa besar pengaruh dari motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif, dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan total populasi 72 karyawan PT Bank Rakyat Indonesia. Metode penelitian yaitu kuantitatif statistik. Analisis data meliputi uji kualitas data, yaitu uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji t dan uji f. Sebagaimana hasil penelitian ini menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh besar secara positif dan signifikansi secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung  $2,279 > 1,995$  dan nilai signifikansi  $0,026 < 0,05$ . Kepuasan kerja memiliki pengaruh besar secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung  $7,201 >$

---

1,995 dan nilai signifikansi  $<0,001 < 0,05$ . Pada hasil uji  $f$  menunjukkan hubungan signifikan dengan nilai hitung  $89,951 > F$  tabel  $3,130$  dan angka signifikan  $<0,001$ . Sedangkan, uji koefisien determinasi parsial adanya korelasi pada variabel motivasi mendapatkan nilai  $0,494$  atau  $49,4\%$ , variabel kepuasan kerja mendapatkan nilai  $0,689$  atau  $68,9\%$ . Pada uji koefisien determinasi simultan adanya korelasi variabel motivasi dan kepuasan kerja mendapatkan nilai  $0,711$  atau  $71,1\%$ . Hasil penelitian menunjukkan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

---

**How to Cite:** Author 1, Author 2. Year. Title manuscript. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis (JMEBI)*, Vol xx No. xx, DOI: xxxxx

---

Received : ; Revised: ; Accepted:



© Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis (JMEBI).

JMEBI is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

---

## PENDAHULUAN

Saat ini, setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat menjalankan kebijakan dan aktivitas dengan baik demi kelangsungan instansi. Karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. "Menurut Prayatna & Subudi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah aspek penting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan sebuah perusahaan sangat bergantung pada peran manusia di dalamnya" (Wahyuddin & Zaki, 2023). Dengan kemudian, perusahaan perlu mengatur sumber daya manusia lebih maksimal sehingga dapat berusaha mencapai performa yang baik demi perkembangan perusahaan. Dengan demikian, karyawan diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang rapi, teliti, sesuai instruksi, tepat waktu, dan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Untuk memastikan kesuksesan perusahaan, sangat penting untuk perusahaan dalam memberikan pelatihan juga pengetahuan bagi karyawan baru. Perusahaan juga harus memiliki strategi yang tepat guna mendorong peningkatan kinerja karyawan. Perencanaan yang matang sangat dibutuhkan agar proses peningkatan kinerja dapat berjalan secara efektif. Sehingga efektivitas kinerja karyawan juga menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, yang menuntut efisiensi supaya bisa berkembang dengan cepat.

kinerja karyawan yang meningkat juga sangat diinginkan pada perusahaan, karena dengan banyaknya karyawan yang mempunyai kinerja baik, setelah itu akan terjadinya produktivitas pada perusahaan yang akan meningkat, membuat perusahaan terus bertahan dalam menghadapi persaingan. Tetapi, kinerja karyawan pada perusahaan tidak selamanya meningkat secara konsisten, kadang juga kinerja dapat merasakan pasang surut. Kinerja yang baik dalam perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk mengembangkan serta

memaksimalkan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, agar mereka mampu untuk berkontribusi secara maksimal untuk perusahaan. Salah satu upaya yang membuat perusahaan terjadinya peningkatan kinerja karyawan ialah dengan memberikan perhatian dalam bentuk motivasi kerja serta menciptakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan.

Karyawan yang cenderung mempunyai motivasi akan berusaha lebih maksimal untuk menyelesaikan tugas cenderung mempunyai motivasi akan berusaha lebih maksimal untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, sehingga hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Mereka juga akan terus mengusahakan dalam mengembangkan diri pada pekerjaan yang dijalani. Motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan agar lebih aktif berpartisipasi dalam pekerjaan maupun kegiatan perusahaan. Ketika motivasi karyawan terjaga dengan baik, bisa menimbulkan pengaruh positif terhadap perkembangan dan kemajuan instansi. Dengan itu, karyawan yang mendapatkan motivasi akan mempunyai semangat kerja yang terus berkembang, yang pada gilirannya akan meningkatkan kepuasan mereka dalam menjalankan tugasnya di perusahaan dan memberikan peningkatan kinerja secara keseluruhan. Inilah alasan mengapa motivasi sangat penting bagi setiap karyawan dalam perusahaan.

Kepuasan atau ketidakpuasan pada setiap karyawan dapat mencerminkan sejauh mana mereka mendapatkan perlakuan yang baik atau kurang baik di perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam kehadiran dan menunjukkan tanggung jawab kerja yang lebih baik daripada mereka yang tidak puas.

Permasalahan utama yang diangkat adalah tidak adanya motivasi pada karyawan sampai-sampai data menumpuk, dan terjadinya tidak ada kepuasan kerja dalam setiap karyawan dikarenakan karyawan tidak memiliki motivasi, sehingga pada kinerja karyawan menurun karena tidak dikerjakannya data tersebut.

## **LANDASAN TEORI**

### **Motivasi**

Dalam sebuah organisasi, motivasi adalah salah satu elemen penting yang secara alami terdapat pada diri setiap individu, meskipun sumber atau bentuknya sering kali tidak disadari secara jelas. Setiap orang pasti memiliki keinginan yang mendorong mereka untuk bertindak, dengan tujuan utama memenuhi atau mewujudkan harapan tersebut.

Menurut pandangan Kadarisman, “Motivasi merupakan faktor pembeda yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam berbagai hal. Motivasi juga menjadi kekuatan emosional yang sangat berpengaruh, terutama dalam menghadapi serta menjalani pekerjaan baru” (Arini, 2023).

#### Dimensi dan Indikator Motivasi

Pendapat Afandi, ada beberapa hal yang jadi dimensi dan indikator tertentu (Manao, 2022) berikut ini :

##### 1. Ketentraman

###### a. Balas jasa

Balas jasa adalah gaji atau upah adalah bayaran yang diterima pada karyawan dari perusahaan setelah pekerjaan mereka selesaikan.

###### b. Kondisi kerja

Seperti situasi yang dirasakan setiap karyawan pada lingkungan yang ada diperusahaan.

###### c. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang telah diberikan dari perusahaan supaya untuk menunjang tugas yang diberikan pada perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan karyawan.

##### 2. Dorongan

###### a. Prestasi kerja

Seperti hasil yang akan diberikan dari setiap individu dalam menjalankan tugasnya sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan.

###### b. Pengakuan dari atasan

Pengakuan dari atasan merupakan sebuah apresiasi terhadap karyawan sehingga membuat karyawan menjadi termotivasi dan akan menunjukkan keterampilan yang lebih baik lagi.

###### c. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri memberikan karyawan tugas yang lebih menantang sekaligus peluang untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

#### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja karyawan juga punya peran penting dalam mendukung kelancaran kegiatan organisasi secara menyeluruh. Tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan saat bekerja mencerminkan adanya perasaan senang dan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja juga dapat ditafsirkan seperti sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap berbagai kondisi yang ada di lingkungan kerjanya.

Menurut Handoko mengatakan bahwa “Job satisfaction atau kepuasan kerja

merupakan bentuk kondisi emosional yang bisa bersifat positif maupun negatif, tergantung bagaimana seorang karyawan memaknai pekerjaannya” (Bangun & Clara, 2021).

#### Dimensi dan Indikator

Adanya dimensi dan indikator dari kepuasan kerja dari pendapat Muhammad Busro (Jopanda, 2021) berikut:

1. Hubungan Kerja
  - a. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan dalam berinteraksi sehari-hari
  - b. Terjalannya komunikasi dua arah yang efektif antara karyawan dan pihak manajemen
  - c. Adanya keterbukaan serta transparansi dalam penyampaian informasi di lingkungan kerja.
2. Kemauan dalam menangani pekerjaan
  - a. Kemampuan seseorang buat menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.
  - b. Rasa puas yang dirasakan setelah berhasil menyelesaikan tugas dengan baik.
  - c. Kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat dalam menjalankan tugas atau menghadapi situasi pada pekerjaan.

#### Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono “Kinerja itu ngelihat seberapa jauh pencapaian seseorang atau tim dalam menjalankan program, kegiatan, atau kebijakan yang tujuannya buat nyampe ke target, visi, dan misi organisasi sesuai pada rencana yang udah dibuat” (Amadi, 2022).

Handoko mengatakan “Kinerja pada dasarnya ngarah ke apa aja yang dikerjain dan dicapai oleh seseorang atau tim saat ngerjain tugas atau pekerjaan, sesuai standar yang udah ditetapkan sebelumnya bahkan bisa juga melebihi standar yang ditentukan perusahaan dalam jangka waktu tertentu.” (Sunarno, 2022)

#### Dimensi dan Indikator

Menurut Robbins dalam kutipan Anwar Prabu Mangkunegara, dimensi dan indikator kinerja berfungsi sebagai alat untuk menilai sejauh mana kinerja seseorang (Safitri, 2022) seperti dibawah ini :

1. Kualitas Kerja
  - a. Kerapihan  
Kerapihan dalam bekerja merupakan keadaan yang dimana pekerjaan dilakukam secara rapi dan teratur.
  - b. Ketelitian

Ketelitian dalam bekerja merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan tugas secara cermat dan hati-hati, sehingga dapat mengurangi risiko kesalahan dan memastikan pekerjaan dilakukan dengan tepat sesuai harapan perusahaan.

## 2. Kuantitas Kerja

### a. Kecepatan

Kecepatan untuk mengukur seberapa cepat karyawan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu yang diberikan.

### b. Kemampuan

Kemampuan dari dampak kerja yang mampu dihasilkan pada karyawan yang sudah melaksanakan segala pekerjaan yang sudah diberikan berdasarkan kesungguhan diri dalam melaksakannya.

## 3. Tanggung Jawab

### a. Hasil kerja

Hasil kerja sendiri merupakan suatu tugas yang dilaksanakan dan mendapatkan hasil yang baik.

### b. Mengambil Keputusan

Mengambil keputusan seperti memberikan saran/solusi untuk membantu memilih suatu tindakan atau masalah dari beberapa pilihan untuk tujuan tertentu.

## 4. Inisiatif

### a. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu seperti kemampuan diri untuk memenuhi kewajiban dan tanggung jawab pada tugas yang sudah diberikan untuk diselesaikan sesuai waktu yang sudah ditetapkan.

### b. Efektifitas

Efektifitas dapat diartikan seperti kemampuan untuk mencapai tujuan dengan tepat atau menunjukkan tingkat keberhasilan dengan ketepatan waktu.

### c. Kemandirian

Kemandirian merupakan suatu individu yang mengerjakan suatu tugas atau proyek tanpa bergantung pada orang lain.

## **Hipotesis**

Menurut Sugiyono pengertian pada Hipotesis dalam kajian seperti jawaban sementara dari rumusan masalah yang disusun dalam bentuk pertanyaan. Disebut sementara karena hanya berdasarkan teori, tanpa adanya bukti empiris. Hipotesis dirumuskan dari kerangka berpikir dan berfungsi sebagai jawaban awal atas masalah yang telah diidentifikasi (Astuti et al., 2023).

## **1. Pengaruh Motivasi pada Kinerja karyawan**

**Ho1** : Tidak ada pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

**H1** : Adanya pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

## **2. Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan**

**Ho2** : Tidak ada pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**H2** : Adanya pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

## **3. Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

**Ho3** : Tidak ada pengaruh signifikan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**H3** : Adanya pengaruh signifikan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan kuantitatif merupakan metode kajian yang didasarkan pada paradigma positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen yang telah dirancang sebelumnya. Informasi yang sudah dikumpulkan secara rapih akan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Secara garis besar, pendekatan ini terbagi menjadi dua jenis utama, yaitu penelitian eksperimen dan survei veronica(Veronica et al., n.d.). Untuk mengumpulkan data yang akan dijadikan penelitian, dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Membutuhkan responden dengan melibatkan seluruh karyawan untuk ikut berpartisipasi dan menyampaikan informasi dengan mengisi kuesioner. Jumlah responden yang dibutuhkan adalah 72 karyawan. Dengan mengisi kuesioner diharapkan penelitian menjadi lebih akurat, sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih kuat dalam penelitian.

### **Uji Validitas**

Sugiyono menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk memastikan apakah alat ukur yang disusun benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji ini berfungsi untuk menilai seberapa tepat suatu alat ukur dalam melaksanakan tugasnya. Validitas setiap butir pertanyaan diuji melalui teknik analisis item, dimana skor pada setiap item dikorelasikan dengan skor total, yakni jumlah menyeluruh pada skor item. Teknik ini dikenal sebagai *corrected item-total correlation* dan bertujuan untuk melihat sejauh mana setiap item mewakili konstruk yang diukur. Proses ini menggunakan program SPSS. Jika nilai *corrected item correlation* suatu item  $> 0,30$ , maka item tersebut diakui valid. Sebaliknya, jika nilai *corrected item correlation*  $< 0,30$ , maka item tersebut diakui tidak valid dan akan dikeluarkan atau tidak dipakai

untuk mengukur variabel penelitian (Saputra & Marlius, 2024). Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau dapat juga dengan nilai  $\text{Cronbach's alpha} >$  standar kritis  $\alpha$ , maka dikatakan valid (Irfanudin, 2021).

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono yaitu dengan membandingkan antara nilai  $r$ -hitung dengan  $r$ -tabel dengan ketentuan (Irfanudin, 2021) Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel, maka instrumen dikatakan valid dan jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel, maka instrumen dikatakan tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali, reliabilitas adalah alat ini berfungsi untuk menilai kuesioner yang dipakai sebagai penanda dari sebuah variabel atau konsep kajian. Secara umum, uji reliabilitas adalah rangkaian tes lanjutan yang bertujuan menilai tingkat keandalan item pertanyaan yang sudah valid, yang dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha*, di mana nilai tersebut idealnya lebih dari 0,60 (W. S. Saputra & Marlius, 2024)

Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai adalah dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* dengan 0,60, dimana menurut Ghazali dapat berpedoman (Irfanudin, 2021) dengan berikut ini, jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,60, maka instrumen reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha*  $<$  0,60, maka instrumen tidak reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memverifikasi apakah model regresi memenuhi syarat dasar yang diperlukan dalam pengujian hipotesis. Selain itu, uji ini juga memastikan bahwa model regresi tidak terpengaruh oleh multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan menunjukkan bahwa data yang diperoleh mengikuti pola distribusi normal.

### Uji Normalitas

Menurut Sugiono, uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi normal, dengan menggunakan uji normal P-Plot. Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dilakukan uji statistik sebagai bukti bahwa data kajian mematuhi asumsi normalitas. Dalam kajian ini, uji normalitas menggunakan metode One Sample *Kolmogorov-Smirnov* dan grafik Normal Probability Plot. Untuk mengaplikasikan uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, antara lain:

- a. Ketika nilai ( $\text{sig}$ ), dibawah 0.05 menandakan data tidak mengikuti distribusi normal.
- b. Ketika nilai ( $\text{sig}$ ) diatas 0.05 menandakan bahwa data mengikuti distribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sujarweni, Heteroskedastisitas merupakan posisi di mana varians dari residual tidak konstan antar pengamatan. Untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dalam suatu model, dapat digunakan scatterplot. Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila titik-titik data tersebar merata di atas dan di bawah garis nol, tanpa membentuk pola tertentu seperti menyempit, melebar, atau gelombang (Dharmanto et al., 2022a).

### **Uji Multikolinieritas**

Pendapat Ghozali, uji multikolinieritas berfokus pada mendeteksi adanya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang ideal tidak memiliki korelasi antar variabel independen, karena korelasi tersebut dapat mengganggu hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Namun, dalam praktiknya, sulit menemukan variabel yang benar-benar tidak saling terkait. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance menunjukkan seberapa besar variabilitas variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel lain, sedangkan nilai VIF menunjukkan variabel independen yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance rendah dan VIF tinggi mengindikasikan adanya masalah multikolinieritas yang signifikan (Manajang & Yohanes, 2022).

Kriteria pengujian multikolinieritas adalah :

- a. Jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai tolerance  $> 0.1$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF  $> 10$  dan nilai tolerance  $< 0.1$ , maka terjadi multikolinieritas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

#### **Uji Hipotesis**

Pendapat Sugiyono, hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah dalam penelitian. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis bukanlah kebenaran yang pasti, melainkan perlu dibuktikan terlebih dahulu melalui pengujian secara empiris.

#### **Uji t**

Pada pandangan Imam Ghozali, uji t dipakai untuk mengecek sejauh mana masing-masing variabel bebas secara individual memengaruhi variabel terikat secara terpisah, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (Irfanudin, 2021)

Taraf signifikansi yang digunakan  $\alpha = 0,05$  (5%) artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika nilai t hitung  $> t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### **Uji F**

Menurut Imam Ghozali, uji hipotesis ini dikenal untuk mengukur signifikansi keseluruhan model regresi, baik berdasarkan hasil observasi maupun estimasi, guna mengetahui apakah variabel Y memiliki hubungan linear dengan variabel X1 dan X2. Sementara itu, Sugiyono menjelaskan bahwa uji F dipakai untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen (Irfanudin, 2021).

Kriteria untuk menerima atau menolak hipotesis ditentukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan acuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai F hitung  $>$  F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika nilai F hitung  $<$  F tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung  $>$  F tabel atau probability signifikansi  $<$  0,05.

### **Uji Koefisien Determinasi**

Menurut Andi Supangat, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara dua atau lebih variabel, yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Berdasarkan konsep tersebut, koefisien determinasi merepresentasikan bagian dari variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, dengan asumsi bahwa variabel lainnya diluar daripada model dianggap konstan atau tidak berpengaruh secara langsung (Irfanudin, 2021).

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 25. Adapun ketentuan besarnya nilai koefisien determinasi ( $K_d$ ) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dimana interpretasinya adalah:

- a. Jika determinasi bernilai 0 = berarti tidak ada hubungan antara variabel X1 dan X2 (bebas) dengan variabel Y (terikat).
- b. Jika determinasi bernilai 1 = berarti ada kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kajian ini dilakukan pada pendekatan kuantitatif, yang berbasis pada data numerik. Pengolahan data dilakukan pakai software SPSS versi 29. Tujuan utama dari kajian ini ialah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Data dalam kajian ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 72 responden yang bekerja pada bagian Pengarsipan Data Nasabah di Bank Rakyat Indonesia (BRI). Instrumen kuesioner disusun secara tertutup dan menggunakan skala likert dengan kisaran nilai antara 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Setiap variabel kajian diukur melalui 7 hingga 11 pernyataan yang merepresentasikan indikator variabel yang bersangkutan.

Total pada responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki yaitu 25 karyawan atau 34,7%, dan perempuan 47 karyawan atau 65,3%. Berdasarkan usia pada rentang usia <20 tahun yaitu 1 (1,4%), usia 20–25 tahun yaitu 30 (41,7%), usia 25–30 tahun yaitu 17 (23,6%) dan usia >30 tahun yaitu 24 (33,3%). Berdasarkan karakteristik ini, mengindikasikan bahwa sebagian besar partisipan yakni pada usia 20–25 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan SMA/SMK/Yang Sederajat yaitu 6 (8,3%), Diploma yaitu 6 (8,3%), Sarjana yaitu 58 (80,3%) dan Pascasarjana 2 (2,8%). Sedangkan berdasarkan lama bekerja pada <1 tahun yaitu 11 (15,3%), 2-3 tahun 10 (13,9%), 4-5 tahun yaitu 22 (30,6%) dan >5 tahun yaitu 29 (40,3%).

### Deskripsi Data Penelitian

Data dikumpulkan melalui pengisian angket dari sampel sebanyak 72 karyawan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS *versi* 29. Dari pengolahan kuesioner responden dengan menggunakan uji frekuensi dan untuk masing-masing variable independent dan variable dependent.

Tabel IV.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya merasa perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai untuk karyawan	0	1,4	11,1	55,6	31,9	100
2	Saya merasa lingkungan kerja mendukung saya untuk bekerja dengan baik	0	1,4	4,2	54,2	40,3	100
3	Fasilitas kerja yang saya gunakan (seperti computer, meja, kursi, dll) dalam kondisi baik	0	2,8	5,6	50,0	41,7	100
4	Saya puas dengan fasilitas penunjang kerja yang disediakan perusahaan	1,4	2,8	4,2	54,2	37,5	100
5	Saya sering menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	0	2,8	8,3	45,8	43,1	100
6	Saya merasa didukung oleh atasan dalam mencapai tujuan kerja	0	4,2	12,5	43,1	40,3	100
7	Saya merasa pekerjaan saya menantang tidak membosankan	0	8,3	12,5	44,4	34,7	100

Berdasarkan tabel IV.1, mayoritas responden menjawab pertanyaan mengenai motivasi dengan jawaban setuju. Dari 7 butir pertanyaan yang paling mendominasi yaitu pertanyaan no 1 yang bertuliskan “Saya merasa perusahaan memberikan tunjangan yang sesuai untuk karyawan” dengan persentase sebesar 55,6 pada jawaban “setuju”.

Tabel IV.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya merasa semua anggota tim saling menghormati satu sama lain	0	1,4	8,3	52,8	37,5	100
2	Saya merasa mudah berkomunikasi dengan rekan kerja	0	2,8	6,9	50,0	40,3	100
3	Saya bisa menyampaikan pendapat dan saran saya tanpa takut	1,4	1,4	15,3	47,2	34,7	100
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan baik	0	0	1,4	38,9	59,7	100
5	Saya merasa puas setelah menyelesaikan tugas dengan baik	1,4	0	4,2	27,8	66,7	100
6	Saya merasa puas jika pekerjaan saya diakui oleh atasan atau rekan kerja	0	2,8	2,8	36,1	58,3	100
7	Saya dapat mengatasi tantangan kerja dengan kemampuan yang saya miliki	0	1,4	5,6	54,2	38,9	100

Berdasarkan tabel IV.2, mayoritas responden menjawab pertanyaan mengenai kepuasan kerja dengan jawaban sangat setuju. Dari 7 butir pernyataan yang paling mendominasi yaitu pertanyaan nomor 5 yang betuliskan "Saya merasa puas setelah menyelesaikan tugas dengan baik" memperoleh nilai sebesar 66,7, pada jawaban "sangat setuju".

Tabel IV.3 Tanggapan Responden Terhadap Variable Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Total
		STS	TS	KS	S	SS	
1	Saya selalu menjaga kerapihan dalam mengatur dokumen atau file kerja	0	1,4	4,2	31,9	62,5	100
2	Saya selalu memeriksa ulang pekerjaan saya sebelum diserahkan	0	0	4,2	41,7	54,2	100
3	Ketelitian menjadi bagian penting dalam cara saya bekerja	1,4	1,4	4,2	33,3	59,7	100
4	Saya mampu bekerja dalam tekanan waktu	0	2,8	16,7	52,8	27,8	100
5	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan	0	1,4	4,2	47,2	47,2	100

6	Saya bisa mengatasi berbagai tantangan dalam pekerjaan saya	0	0	11,1	51,4	37,5	100
7	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik	1,4	0	1,4	34,7	62,5	100
8	Saya percaya diri dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan tugas saya	1,4	0	1,4	47,2	50,0	100
9	Saya selalu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu	0	1,4	9,7	31,9	56,9	100
10	Saya selalu berusaha bekerja dengan efektif	0	0	5,6	47,2	47,2	100
11	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan tugas	0	0	4,2	45,8	50,0	100

Berdasarkan tabel IV.7, mayoritas responden menjawab pertanyaan mengenai kinerja karyawan dengan jawaban sangat setuju. Dari 11 butir pernyataan yang paling mendominasi yaitu pernyataan no 1 dan 7 yang bertuliskan “Saya selalu menjaga kerapian dalam mengatur dokumen atau file kerja” “Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik” dengan hasil persentase 62,5 pada jawaban “sangat setuju”.

### Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

Dalam pengujian ini, skor keseluruhan dikorelasikan dengan masing-masing pernyataan.

$R_{tabel} = (df) = n - 2 = 72 - 2 = 70$ , tingkat sig, 0,05, sesuai dengan tabel r Product Momen  $(0,05 ; 72) = 0,2319$ .

Hasil pengujian validitas disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,645	0,2319	Valid
	X1.2	0,636	0,2319	Valid
	X1.3	0,619	0,2319	Valid
	X1.4	0,663	0,2319	Valid
	X1.5	0,533	0,2319	Valid
	X1.6	0,784	0,2319	Valid
	X1.7	0,767	0,2319	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh 7 pernyataan pada variabel motivasi (X1) menunjukkan korelasi positif, dengan nilai berkisar antara 0,533 hingga 0,784. Seluruh butir pernyataan dinyatakan valid, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi

(r hitung) lebih besar dibandingkan r tabel. Temuan mengindikasikan adanya disetiap indikator dalam instrumen pertanyaan dapat dianggap sah untuk mengukur variabel motivasi.

Tabel IV.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X2.1	0,661	0,2319	Valid
	X2.2	0,734	0,2319	Valid
	X2.3	0,635	0,2319	Valid
	X2.4	0,672	0,2319	Valid
	X2.5	0,661	0,2319	Valid
	X2.6	0,668	0,2319	Valid
	X2.7	0,616	0,2319	Valid

Dari hasil uji validitas, terlihat bahwa 7 pernyataan pada variable kepuasan kerja (X2) semuanya memiliki korelasi positif dengan rentang 0,616 - 0,734 ; 7 butir valid yang dibuktikan dengan angka koefisien korelasi r hitung > r tabel. Peneliti mengidinsasikan pada setiap indikator pertanyaan dianggap valid.

Tabel IV.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,790	0,2319	Valid
	Y.2	0,603	0,2319	Valid
	Y.3	0,761	0,2319	Valid
	Y.4	0,621	0,2319	Valid
	Y.5	0,776	0,2319	Valid
	Y.6	0,632	0,2319	Valid
	Y.7	0,678	0,2319	Valid
	Y.8	0,653	0,2319	Valid
	Y.9	0,615	0,2319	Valid
	Y.10	0,678	0,2319	Valid
	Y.11	0,682	0,2319	Valid

Dari hasil uji validitas, terlihat bahwa 11 pernyataan pada variable kinerja karyawan (Y) semuanya memiliki korelasi positif dengan rentang 0,603-0,790 ; 11 butir valid yang dibuktikan dengan angka koefisien korelasi r hitung > r tabel. Peneliti mengidinsasikan bahwa setiap indikator pertanyaan dikategorikan valid.

## Uji Reliabilitas

*Cronbach Alpha* dipergunakan sebagai metode statistic dalam pengujian ini. Kemudian hasil dari uji reliabilitas bisa dilihat pada tabel dibawah :

Tabel IV.7 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	7

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, *Cronbach Alpha* untuk variable motivasi yakni  $0,791 > 0,60$ . Dengan begitu, seluruh pertanyaan dikategorikan reliabel.

Tabel IV.8 Hasil Uji Rliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.783	7

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, *Cronbach Alpha* untuk variable motivasi yakni  $0,783 > 0,60$ . Dengan demikian, setiap pertanyaan dikatakan reliabel.

Tabel IV.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	11

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, *Cronbach Alpha* untuk variable motivasi yakni  $0,878 > 0,60$ . Dengan demikian, setiap butir pertanyaan dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

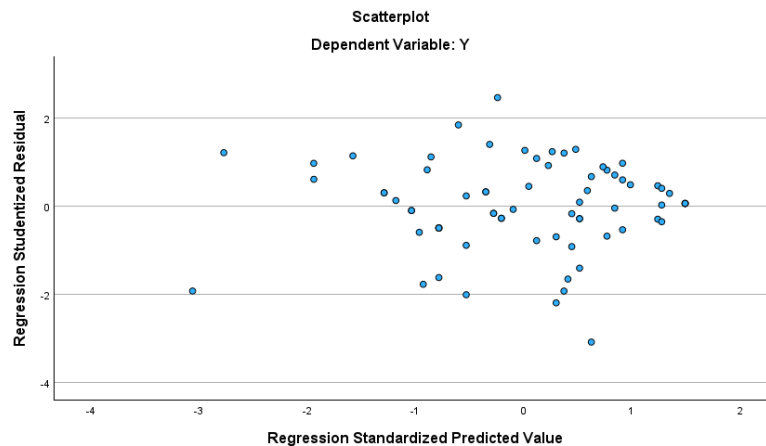
#### Uji Normalitas

Tabel IV.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		72	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.66607109	
Most Extreme Differences	Absolute	.093	
	Positive	.060	
	Negative	-.093	
Test Statistic		.093	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	.129	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.120
		Upper Bound	.137

Dari hasil uji normalitas yang diperoleh angka p-value pada kolom asymp-Sig. (2-tailed) yaitu  $0,200 > 0,05$  yang berarti penerimaan  $H_0$  dan penolakan  $H_a$  ini menyiratkan bahwa data yang diperoleh berdistribusikan secara normal.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar IV.1 Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dalam gambar IV.1 hasil tersebut dapat dilihat melalui grafik scatterplot regresi yang ditampilkan dalam kajian ini. Melalui grafik ini terlihat suatu pola tertentu yang mengindikasikan terjadinya heteroskedastisitas. Dalam gambar IV.1 terlihat bahwa pola titik-titik menyebar dengan acak dan secara baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat diartikan bahwa dalam pengujian ini tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinieritas

Tabel IV.11 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	7.258	3.189		2.276	.026		
	Motivasi (X1)	.302	.132	.214	2.279	.026	.476	2.102
	Kepuasan Kerja (X2)	1.058	.147	.676	7.201	<.001	.476	2.102

a. Dependent Variable: Y

Sesuai dengan hasil uji multikolinieritas memperlihatkan angka *tolerance* bagi variabel motivasi dan kepuasan kerja yaitu 0,476, angka *VIF* (*Variance Inflation Factor*), untuk kedua variabel tersebut yaitu 2,102. Kedua nilai *tolerance* tersebut lebih dari 0,10 serta kedua nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) tersebut kurang dari 10 yang artinya tidak ada multikolinieritas pada model regresi ini.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,258	3,189		2,276	,026
	Motivasi (X1)	,302	,132	,214	2,279	,026
	Kepuasan Kerja (X2)	1,058	,147	,676	7,201	<,001

a. Dependent Variable: Y

Dengan persamaan regresi linear berganda berdasarkan tabel IV.15 dapat diuraikan melalui rumus seperti tercantum dibawah ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 7,258 + 0,302X_1 + 1,058X_2$$

Berdasarkan pertanyaan tersebut, dapat dijabarkan yaitu diantaranya :

1. Nilai konstanta (a) mempunyai angka positif adalah 7,258 sehingga dapat diketahui adanya pengaruh arah keterkaitan antara variabel independent dan variabel dependent. Sehingga dapat disimpulkan jika semua variabel independent yaitu motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki nilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai 7,258.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X1) adalah 0,302 menandakan adanya pengaruh positif pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan setiap kenaikan nilai sebesar 1% pada variabel motivasi (X1) akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,214 pada nilai variabel kinerja karyawan dengan anggapa variabel lainnya tidak berubah.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,676 menandakan adanya hubungan positif pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, setiap kenaikan 1% dalam kepuasan kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,676, dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya tetap konstan.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Tabel IV.13 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,258	3,189		2,276	,026
	Motivasi (X1)	,302	,132	,214	2,279	,026
	Kepuasan Kerja (X2)	1,058	,147	,676	7,201	<,001

a. Dependent Variable: Y

T tabel =      df = n-k-1  
                   df = 72-2-1  
                   df = 69

pengujian dilakukan pada  $\alpha$  0,05 maka nilai t tabelnya adalah 1,995.

Variabel motivasi memiliki nilai t hitung 2,279 dengan nilai sig. 0,026. Hal ini diketahui bahwa angka t hitung  $>$  dari t tabel yaitu  $2,279 > 1,995$  serta angka signifikasinya  $0,026 < 0,05$  yang artinya hipotesis pada H1 dapat diterima dan dapat diartikan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai t hitung 7,201 dan nilai sig.  $< 0,001$ . Hal ini diketahui bahwa angka t hitung  $>$  dari t tabel yaitu  $7,201 > 1,995$  serta angka signifikasinya  $< 0,001 < 0,05$  yang artinya hipotesis pada H2 dapat diterima dan dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Uji F

Tabel IV.14 Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1242.656	2	621.328	84.951	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	504.663	69	7.314		
	Total	1747.319	71			

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan bagaimana variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara bersamaan.

$$Df1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$Df2 = n-k = 72-3 = 69$$

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui pada hasil uji f pada variabel motivasi (X1) dan kepuasankerja (X2) memiliki nilai hitung yaitu  $89,951 > F$  tabel 3,130 dan angka sig. dibawah 0,05 yakni  $< 0,001$ . Hal ini dapat diketahui penolakan  $H_0$  dan penerimaan  $H_a$ . Secara keseluruhan variabel motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinasi

### Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel IV.15 Hasil Uji Determinasi Parsial (Motivasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.487	3.55356

Berdasarkan hasil pada tabel IV.19 dipengaruhi nilai *R Square* sebesar 0,494 ataupun 49,4%. Dengan demikian diartikan adanya pengaruh besar pada variabel

motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 49,4%. Sehingga dapat dinyatakan adanya korelasi pada motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.16 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Parsial (Kepuasan Kerja)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.685	2.78429

Berdasarkan hasil pada tabel IV.20 dipengaruhi nilai *R Square* sebesar 0,689 ataupun 68,9%. Dengan demikian diartikan adanya pengaruh besar pada variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sejumlah 68,9%. Sehingga dinyatakan adanya korelasi pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV.16 Hasil Uji Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.711	.703	2.70443

Pada hasil tabel IV.21 dapat dipengaruhi *R Square* sebesar 0,711 , dengan demikian akan diambil kesimpulannya bahwa adanya pengaruh variabel dalam penelitian ini motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,711 atau 71,1% dan bagian yang tersisa yaitu 28,9% ditemukan adanya pengaruh dari faktor lain yang tidak dijelaskan pada kajian ini. Kemudian, diartikan adanya korelasi antara variable motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### Pengaruh X1 terhadap Y

Pada hasil yang telah didapatkan dalam pengujian hipotesis menghasilkan adapun motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji t variabel motivasi yaitu nilai t hitung > nilai t tabel  $2,279 > 1,995$  dan juga karena nilai sig. =  $0,026 < 0,05$  yang artinya hipotesis dapat diterima dan dapat diartikan bahwa pada variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial, variabel motivasi memberikan pengaruh sebesar 49,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 50,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam kajian ini. Sehingga, bisa disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yang melibatkan 72 responden dari karyawan pengarsipan data nasabah, mayoritas karyawan menyatakan setuju yaitu motivasi berpengaruh terhadap kinerja mereka.

Secara mendasar motivasi ini sangat penting untuk mendukung kinerja karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang unggul. Dari hasil kajian ini juga menjelaskan motivasi yang dimiliki karyawan, meliputi semangat, kemauan, dan keterampilan, dapat dijalankan secara efektif. Hal ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.. Pada hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh (Arini, 2023) serta (Amadi, 2022) dalam penelitiannya telah menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

### **Pengaruh X2 terhadap Y**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dari hasil uji t pada variabel kepuasan kerja yaitu nilai t hitung  $>$  nilai t tabel  $7,201 > 1,667$  dan juga pada nilai sig =  $< 0,001 < 0,05$  yang artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji koefisien determinasi parsial, dapat dilihat besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja adalah 68,9% sementara 31,1% nilai yang tersisa dipengaruhi pada faktor lainnya tidak dijelaskan pada penelitian ini. Sehingga pada kajian ini dapat mengidinsasikan bahwa pada kajian ini dilakukan pada 72 responden pada karyawan pengarsipan data nasabah ini memiliki mayoritas karyawan yang setuju apabila karyawan mendapatkan kepuasan kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap karyawan, maka kinerja mereka akan meningkat dan menjadi semakin baik. Pada hasil kajian ini selaras dengan kajian yang telah diteliti sebelumnya oleh (Bangun & Clara, 2021) dalam penelitiannya telah menunjukkan adanya kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

### **Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y**

Pada pengujian hipotesis yang telah didapatkan menghasilkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil uji f menghasilkan nilai f hitung  $>$  dari f tabel yaitu  $89,951 > 3,130$  dan juga angka signifikasinya yaitu  $< 0,001$ . Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji koefisien determinasi didapat nilai *R Square* sebesar 0,703 yang mendikasikan adapun besarnya pengaruh variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 0,711 atau 71,1% sementara 28,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Pada hasil kajian ini selaras dengan kajian yang telah diteliti sebelumnya oleh (Endra, 2021) dalam penelitiannya telah menunjukkan adapun motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti kajian ini memperkuat dari kajian sebelumnya.

## KESIMPULAN

Dari hasil kajian yang sudah dilakukan tentang Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengarsipan Data Nasabah Brimen Bri Depok dengan jumlah 72 responden, hasil dari kajian yang sudah diolah menggunakan bantuan metode statistik SPSS versi 29 yaitu :

Berdasarkan dari uji t yang diketahui terhadap variabel motivasi (X1), telah dihasilkan nilai t hitung yaitu  $2,279 > 1,995$  dan nilai signifikan yaitu  $0,026 < 0,05$  maka secara parsial dapat dikatakan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta dari hasil uji koefisien determinasi parsial, didapatkan besarnya pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 49,4%, sementara 50,6% sisanya dipengaruhi dengan faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Sesuai dengan hasil dari uji t terhadap variabel kepuasan kerja (X2), telah didapatkan nilai t hitung yaitu  $7,201 > 1,995$  dan nilai signifikan yaitu  $< 0,001$  lebih kecil dari 0,05 maka secara parsial dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta dari hasil uji koefisien determinasi parsial, didapatkan besarnya pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 68,9% sementara 31,1% selebihnya dipengaruhi pada faktor lainnya yang tidak dijelaskan pada kajian ini.

Berdasarkan dari hasil uji terhadap motivasi dan kepuasan kerja, telah didapatkan nilai f hitung  $89,951 > f$  tabel 3,130 dan nilai signifikan dibawah 0,05 yaitu  $< 0,001$  sehingga secara simultan dapat dinyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta pada hasil uji koefisien determinasi simultan, didapatkan besarnya pengaruh variable motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu 0,711 atau 71,1% sementara 28,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amadi, J. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASIA KARET SENTOSA MEDAN. *Jurnal Ekonomika*, 14(1), 1–7. <https://doi.org/10.51179/eko.v14i1.1036>
- Arini. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Varro Sukses Abadi Tangerang. *EKONOMI DAN BISNIS ( EKOBIS )* 45, 2(1), 94–99. <https://doi.org/10.56912/ekobis45.v2i1.27>
- Astuti, D., Kristiyanti, S. L., & Akbar, R. I. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN

- DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SMEC DENKA INDONESIA. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70–82.
- Bangun, R., & Clara, R. I. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SIANTAR TOP TANJUNG MORAWA. *JOURNAL ECONOMICS AND STRATEGY*, 2(1), 36–47.  
<https://doi.org/10.36490/jes.v2i1.165>
- Dharmanto, A., Setyawati, N. W., & Woelandari, D. S. (2022). ANALISIS KEPUASAN PELANGGAN TERHADAP FASILITAS PELAYANAN PUBLIK PADA PENGGUNA TRANS JAKARTA . *Jurnal Inovasi Penelitian* , 2(11), 3579–3590.
- Endra, T. F. S. S. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAZZEL YOGYAKARTA. *Jurnal Among Makarti*, 14(2).
- Irfanudin, A. M. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MORILLO INTERNASIONAL INDONESIA JAKARTA . *Jurnal Ilmiah Semarak* , 4(1), 23–40.
- Jopanda, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*, 6(1).
- Manajang, F. C., & Yohanes. (2022). PENGARUH KOMPLEKSITAS PERUSAHAAN, UKURAN PERUSAHAAN, REPUTASI KAP, DAN PANDEMI COVID-19 TERHADAP AUDIT DELAY. *Akutansi Trisakti* , 9(2), 243–266.
- Manao, S. A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN NIAS SELATAN. *Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1).
- Safitri, N. A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN(Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANPADA PDAM TIRTA SANJUNG BUANA SIJUNJUNG. *BINA BANGSA EKONOMIKA* , 17(2).
- Sunarno. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr SOEDIRAN MANGUN SUMARSO KABUPATEN WONOGIRI. 11(1).
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (n.d.). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF* (R. Hidayanti & S. S. Aulia, Eds.). PT. GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI .
- Wahyuddin, A., & Zaki, H. (2023). PENGARUH PELATIHAN, REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAPKINERJAKARYAWANTOKOGLOBALBANGUNAN CAB. NANGKA PEKANBARU. *Lmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1).