

## **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa**

*Gladisa Anastasya Putri<sup>1)</sup>, Gregorius Widiyanto<sup>2)</sup>*

*<sup>12</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [gladisa.ap@gmail.com](mailto:gladisa.ap@gmail.com) , [GregoriusWidiyanto17@gmail.com](mailto:GregoriusWidiyanto17@gmail.com) .

### **ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Gunung Mandiri Internusa. Objek yang diteliti pada penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang retail keramik dan granite.

Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan PT Gunung Mandiri Internusa. Untuk mengetahui hasil yang didapatkan pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis berupa uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji korelasi berganda dan uji hipotesis yakni uji T dan uji F. Hasil dari uji T-hitung pada motivasi kerja yaitu  $2.884 > 1.966$ , T-hitung pada kepuasan kerja yaitu  $6.074 > 1.966$ . Untuk hasil dari uji F-hitung yaitu  $30.757 > 3.94$ .

Hasil analisis data yang diperoleh pada penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Gunung Mandiri Internusa. secara parsial variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan**

## ***Effect Of Job Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance Of PT. Gunung Mandiri Internusa***

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at PT Gunung Mandiri Internusa. The object studied in this study is a company engaged in the retail of ceramics and granite.*

*The method used in this study uses a qualitative method. By distributing questionnaires to respondents who are employees of PT Gunung Mandiri Internusa. To find out the results obtained in this study using several analytical techniques in the form of classical assumption test, multiple linear regression test, multiple correlation test and hypothesis testing namely T test and F test. The results of the T-test on work motivation are  $2.884 > 1.966$ , T-count on job satisfaction that is  $6.074 > 1.966$ . The results of the F-count test are  $30,757 > 3.94$ .*

*The results of data analysis obtained in this study prove that work motivation and job satisfaction simultaneously affect the performance of PT Gunung Mandiri Internusa employees. Partially the variable of Work Motivation partially has a significant and positive effect on employee performance. Meanwhile, job satisfaction partially has no significant and negative effect on employee performance*

**Keywords:** *Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Memiliki kinerja yang baik merupakan suatu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Kinerja suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Karyawan adalah salah satu hal yang paling penting dalam perusahaan. Karyawan sendiri bukanlah suatu alat melainkan aset perusahaan agar dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan (Andy & Sutrisna, 2018). Salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Jika suatu karyawan tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber – sumber daya yang dimiliki.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Dalam buku (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, 2021) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan hal yang penting dalam membangun semangat karyawan dalam melakukan tugasnya dalam perusahaan, dan efektivitas adalah efisiensi, pemanfaatan dan mendukung tujuan.

### Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Pujiarti, 2019) dalam jurnal Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Pilar Guna Usahatama: “Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan”.

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan suasana hati seorang terhadap pekerjaannya. Bisa dilihat dari perilaku yang baik dari pekerjaan serta seluruh suatu yang yang dialami dilingkungan kerjanya. Kepuasan dalam karyawan merupakan kepuasan kerja yang di senangi dalam melaksanakan pekerjaan, dengan mendapatkan pujian atas hasil kerja, penempatan, perlakuan, perlengkapan, serta atmosfer area kerja yang baik..

Menurut (Wayan Bagia, 2015, p. 124) menyatakan bahwa

“Merupakan bagian kepuasan hidup yang yang berhubungan dengan perasaan dan sikap umum dari seorang pekerja terhadap pekerjaannya

Menurut (Andy, 2019) menyatakan bahwa

“Kepuasan kerja suatu kinerja karyawan dalam kedisiplinan yang dibangun dengan semaksimal mungkin memberikan pengaruh pada pembentukan suatu manajemen yang baik dan sesuai dengan keinginan organisasi dalam mengakomodasi setiap prestasi karyawan dengan penghargaan, maka otomatis karyawan akan berkerja secara lebih maksimal.”

## METODE

### 1. Pengambilan Sampel

#### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan pendekatannya, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah metode pengukuran data yang menggunakan perhitungan ilmiah yang diperoleh dari sample response acak yang diminta untuk menjawab atau mengisi serangkaian pertanyaan terkait survey yang nantinya data yang dihasilkan berupa angka – angka kemudian angka tersebut diolah kembali untuk menghasilkan data yang akurat agar dapat dianalisis untuk menguji hipotesis.

Berdasarkan tempatnya, penelitian ini dianalisa secara langsung dan menyebarkan kuesioner dengan kertas form kuesioner, penelitian ini juga merupakan penelitian perpustakaan. Penelitian perpustakaan adalah penelitian yang pencarian sumber datanya dilakukan berdasarkan karya tertulis, seperti buku, literatur dan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pada pemakaian, jenis penelitian yang dilakukan penulis gunakan merupakan penelitian terapan, yaitu penelitian yang tujuannya adalah untuk menjalankan, menilai atau memverifikasi dan mengevaluasi kekuatan dari suatu teori yang digunakan dimana hasilnya berkenan dengan upaya pemecahan masalah.

#### B. Objek Penelitian

Objek pada penelitian adalah salah satu perusahaan retail keramik bernama PT Gunung Mandiri Internusa, Jl. Merdeka No. 116 A-B Rt.001/Rw.007, Pabuaran, Kec. Karawaci, Kota Tangerang, Banten 15114. PT Gunung Mandiri Internusa adalah perusahaan dalam bidang retail keramik yang menjual berbagai macam barang, seperti keramik, granite, sanitary, accessories fitting, dll.

#### C. Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

populasi penelitian ini yaitu merupakan karyawan PT Gunung Mandiri Internusa dan populasi terdapat 125 orang.

##### b. Sampel

sampel merupakan bagian dan atau wakil dari jumlah dan karakteristik populasi yang di teliti. Untuk sampel yang digunakan sebanyak 100 responden.

### 2. Pengumpulan Data

Untuk teknik pengumpulan data yang diperlukan ada 3 yaitu : pengamatan, wawancara dan kuesioner.

### 3. Teknik Analisis Data

Data survei yang komprehensif sebagai salah satu metode analisis data, dikumpulkan melalui hasil survei, dianalisis dengan menggunakan program SPSS, dan diuji sebagai:

#### a. Uji Validitas

Menurut (Danang Ghozali 2018, 51) menyatakan bahwa Uji validalitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur instrument penelitian yang menunjukkan keabsahannya atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Uji validalitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

$$r = \frac{N[\Sigma x y] - [\Sigma x \Sigma y]}{\sqrt{(N \Sigma x^2) - [\Sigma x]^2 [N \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

## b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang memberikan data *Cronbach's Alpha* yang sama ketika uji berulang kali dalam kelompok yang sama, dengan asumsi *Cronbach's Alpha* > 0,06 bahwa responden tidak mengalami perubahan atau konsisten Menurut (V. Wiratna Sujarweni 2015, 192).

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\Sigma a_i^2}{a_t^2} \right)$$

## c. Uji Regresi Berganda

Menurut (Sugiyono 2017, 305) menyatakan bahwa “analisis regresi berganda dipakai oleh peneliti, apabila para peneliti memperkirakan pasang surut seperti itu dalam situasi variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor naik turunkan nilainya”.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

## d. Uji Korelasi Berganda

Digunakan Ketika ada beberapa variable bebas dan satu variabel terikat, apabila hubungan variabel semakin lemah semakin mendekati nilai R dengan 1, maka dari itu R dapat bervariasi dari 0 hingga 1. Korelasi antara Y dan masing – masing dari ketiga variabel X ditentukan dengan menggunakan korelasi ganda dalam penelitian ini.

$$R = \frac{B_1 \Sigma X_1 Y + B_2 \Sigma X_2 Y + B_3 \Sigma X_3 Y}{\Sigma Y^2}$$

e. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut (Imam Ghazali 2018, 97) menyatakan bahwa “Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen”.

$$Kd = R^2$$

## f. Uji Regresi Secara Parsial (Uji T)

(Sugiyono, 2017, 230), menyampaikan dengan menggunakan uji – t ini, dapat mengevaluasi bagaimana faktor independen mempengaruhi variabel dependen secara individual:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

## g. Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Menurut (Pandoyo dan Sofyan 2018, 261) untuk mengetahui nilai F tabel digunakan signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $(K - 1) (n - k)$ , dimana  $n$  adalah jumlah observasi atau sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel.

**HASIL**

## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan	r hitung	r tabel (taraf 5% sig)	Keterangan
Variabel Motivasi Kerja (X1)			
X1.1	0.745	0,1966	valid
X1.2	0.799		
X1.3	0.819		
X1.4	0.766		
X1.5	0.902		
X1.6	0.825		
X1.7	0.306		
X1.8	0.795		
X1.9	0.823		
X1.10	0.782		

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa:

- Tabel *Item-Total Statistic* menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 pertanyaan.
- Menentukan besarnya nilai tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom = df*) jumlah responden dikurangi 2 atau  $100-2 = 98$  dengan tingkat signifikansi 5% maka nilai r tabel sebesar 0,1966 (hasil dari r tabel).
- Membandingkan r tabel dengan setiap butir pernyataan dengan cara membandingkan *Output Corrected Item-Total Correlation* dengan 0,1966 (hasil dan r tabel)
- Jika dibandingkan antara r tabel dengan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, maka nilai r hitung semua pernyataan mengenai Motivasi Kerja lebih besar r tabel artinya semua pernyataan *valid*.

Pernyataan	r hitung	r tabel (taraf 5% sig)	Keterangan
Variabel Kepuasan Kerja (X2)			

X2.1	0.78	0,1966	valid
X2.2	0.82		
X2.3	0.866		
X2.4	0.82		
X2.5	0.875		
X2.6	0.833		
X2.7	0.531		
X2.8	-0.97		
X2.9	0.714		
X2.10	0.776		

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa:

- Tabel Item-Total Statistic* menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 pertanyaan.
- Menentukan besarnya nilai tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom = df*) jumlah responden dikurangi 2 atau  $100-2 = 98$  dengan tingkat signifikansi 5% maka nilai r tabel sebesar 0,1966 (hasil dari r tabel).
- Membandingkan r tabel dengan setiap butir pernyataan dengan cara membandingkan *Output Corrected Item-Total Correlation* dengan 0,1966 (hasil dan r tabel).

Jika dibandingkan antara r tabel dengan nilai r hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, maka nilai r hitung semua pernyataan mengenai Kepuasan Kerja lebih besar r tabel artinya semua pernyataan valid.

Pernyataan	r hitung	r tabel (taraf 5% sig)	Keterangan
Variabel Kinerja Karyawan (X1)			
Y1.1	0.714	0,1966	valid
Y1.2	0.726		
Y1.3	0.705		
Y1.4	0.677		
Y1.5	0.809		
Y1.6	0.683		
Y1.7	0.771		
Y1.8	0.756		
Y1.9	0.506		
Y1.10	-0.117		

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa:

- Tabel Item-Total Statistic* menunjukkan hasil perhitungan validitas untuk 10 pertanyaan.
- Menentukan besarnya nilai tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan (*degree of freedom = df*) jumlah responden dikurangi 2 atau  $100-2 = 98$  dengan tingkat signifikansi 5% maka nilai *r* tabel sebesar 0,1966 (hasil dari *r* tabel).
- Membandingkan *r* tabel dengan setiap butir pernyataan dengan cara membandingkan *Output Corrected Item-Total Correlation* dengan 0,1966 (hasil dan *r* tabel).

Jika dibandingkan antara *r* tabel dengan nilai *r* hitung pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, maka nilai *r* hitung semua pernyataan mengenai Kinerja Karyawan lebih besar *r* tabel artinya semua pernyataan *valid*.

#### Uji Reliabilitas

##### **Reliability Statistics Variabel X1 Motivasi Kerja**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,929	10

Dari tabel *Reliability Statistics* diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,929 dengan jumlah 10 pertanyaan.

##### **Reliability Statistics Variabel X2 Kepuasan Kerja**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,869	10

Dari tabel *Reliability Statistics* diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,869 dengan jumlah 10 pertanyaan.

##### **Reliability Statistics Variabel Y Kinerja Karyawan**

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0,821	10



Dari tabel *Reliability Statistics* diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,821 dengan jumlah 10 pertanyaan.

## 2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	31.277	3.913		7.992	<.001
	MOTIVASI_X1	.250	.087	.280	2.884	.005

a. *Dependent Variable: KINERJA\_Y*

uji T yang telah penulis lakukan dapat dilihat bahwa motivasi kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2.884. Nilai t-hitung motivasi kerja lebih besar dari t-tabel  $2.884 > 1.966$  sementara itu nilai signifikan motivasi kerja 0.005. Karena acuan berpengaruh atau tidaknya sebuah variabel secara parisal adalah pada nilai signifikan pada proses SPSS. Hasil uji T atas motivasi kerja mengartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan.

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	18.581	3.059		6.074	<.001
	KEPUASAN_X2	.584	.074	.622	7.866	<.001

a. *Dependent Variable: KINERJA\_Y*

uji T yang telah penulis lakukan dapat dilihat bahwa kepuasan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 7.866 Nilai t-hitung kepuasan kerja lebih besar dari t-tabel  $7.866 > 1.966$  sementara itu nilai signifikan kepuasan kerja kurang dari 0.001. Karena acuan berpengaruh atau tidaknya sebuah variabel secara parisal adalah pada nilai signifikan pada proses SPSS. Hasil uji T atas kepuasan kerja mengartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan positif terhadap kinerja karyawan.

- Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	681.835	2	340.917	30.757	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	1075.165	97	11.084		
	Total	1757.000	99			

a. *Dependent Variable:* KINERJA\_Y

b. *Predictors:* (Constant), KEPUASAN\_X2, MOTIVASI\_X1

F-hitung adalah 30.757 lebih besar daripada nilai F-tabel yaitu  $30.757 > 3.94$ . nilai signifikan berdasarkan tabel sebesar  $< 0.001$ . Dari hasil ini berarti variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh kearah positif secara simultan terhadap kinerja karyawan

### KESIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil nilai t-hitung terhadap setiap variabel yang didapatkan yaitu nilai t-hitung motivasi kerja lebih besar yang digunakan yaitu  $2.884 > 1.966$  dan nilai t-hitung kepuasan kerja lebih besar yang digunakan yaitu  $7.866 > 1.966$ . untuk nilai F-hitung yaitu F-hitung sebesar 30.757 lebih besar daripada F-tabel sebesar 3.94.

### REFERENSI

- Affandi. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Analytical Biochemsitry*, 2018.
- Amastrong Dan Kolter. Manajemen Pemasaran, 2018.
- Andy, & Sutrisna. (2018). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja , Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT . Reka Sukses Adipratama Understanding the Relationship between Affective Commitment and Continuity Commins at Buddhi College Tangerang. *Primanomics : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 16. No. 1 (2018)*, 1, 18–33.
- B.Flippo, Perspektif Kepemimpinan Islami dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, 2021.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Jufrizen, Fadilla Pusita Hadi. Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Morivasi kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 2021.
- Nursman, Nasrullah. Manajemen Kinerja. Kelola : *Journal of Islamic Education Management*, 2017.
- Richardianto, Prasadja. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kepala Penelitian STMT Trisakti, 2018.
- Sinambela, Lijan Poltak. Manajemen Sumber daya manusia (1st ed). jakarta: Bumi aksara, 2019.

- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2018
- Sunarta. Pentingnya Kepuasan Kerja. Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi, 2019.
- Terry, G.R. Pengertian Manajemen Menurut Para Ahli. Zona Refrensi, 2018.
- Suwarto. Analisis Dampak Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai. Ekonimim : *Journal Econimics and Bussiness*, 2020.
- Suwatno, doni juni priasana. "Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis." Bandung: Alfabeta, 2020.
- Sutrisno, Eddy. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: Kencana, 2016.
- Surya Kelana Basri, Rusdiaman Rauf. Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal Of Management*, 2021.
- Umar Nimran. Prilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta, 2018. Wibowo. "Manajemen Kinerja." Jakarta: Rajawali Pers, 2018
- Kencana, Yehezkiel Satya & Fidellis Wato Tholok, (2022) Pengaruh Motivasi, Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia
- Pujiarti, 2019, Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Pilar Guna Usahatama