

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BUANA CIPTA PROPERTINDO

Elfrika Br Sembiring¹, Nora Pitri Nainggolan²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: pb160910341@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This study was aimed at examining the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at PT Buana Cipta Propertindo by employing the Saturated Sample technique with a significant 5% of 149 respondents who were the employees of that company. Questionnaire was utilized as the data collection method. The data quality in this study utilizes the validity and reliability test. The classic assumption and influence tests in this study utilized multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R^2), while the hypothesis testing employed (t test) and (F test) through the SPSS, version 22. The results of the R^2 attained from motivation and job satisfaction variables have an effect of 71,5% on employee performance. The results of the multiple linear regression test denoted that motivation (X1) has an effect of 76,7% towards employee performance (Y) and job satisfaction (X2) has an effect of 9,7% towards employee performance (Y). Grounded on the t and F tests in brief, motivation and job satisfaction partially and simultaneously have a significant effect on the employee performance.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah bagian dari modal esensial di sebuah organisasi yang bisa berkontribusi besar dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Contoh krusialnya SDM dan SDA bisa dicermati dari proses produksinya. Ada tuntutan bagi karyawan yakni bisa terampil dan berpengetahuan yang akhirnya kinerjanya bisa dinaikkan.

Kinerja menjadi unsur yang begitu krusial sebab manfaatnya betul-betul tampak (Handoko, 2000:512). Oleh karenanya, upaya peningkatan kinerja karyawan menjadi hal menantang yang manajemen harus hadapi dengan keseriusan sebab suksesnya tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada mutu SDM. Namun pastinya ada pelbagai hambatan yang perusahaan hadapi perihal penanganan SDM. Kinerja bisa memunculkan dampaknya pada karyawan dan perusahaan. Hal esensial yang perusahaan tuntut pada pekerjanya yaitu keselarasan antara kinerja pekerjanya dan standar yang perusahaan tetapkan. Tetapi ada hal yang bisa menstimulus karyawan agar mereka bisa antusias menjalankan pekerjaannya yang diimbangi dengan keefektifan dan efisiensi yakni dengan memotivasinya. Hal ini mengindikasikan, perusahaan menunjukkan kepeduliannya pada kinerja karyawannya, termasuk mengapresiasinya.

Kinerja memberikan pengaruh terhadap karyawan maupun perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Sebagai contoh, tingkat kinerja karyawan yang tinggi mampu meningkatkan pangkat karyawan, meningkatkan kesempatan untuk dipromosikan, dan meningkatkan pengalaman kerja sesuai bidang yang dikerjakan. Jika karyawan memiliki

kinerja yang rendah hal tersebut menunjukkan kurang kompetennya karyawan dalam bidang yang dikerjakan. Hal tersebut berdampak negatif pada karyawan itu sendiri. Sebagai contoh, karyawan akan lebih lama dinaikkan jabatannya ke tingkat yang lebih tinggi. Hal terpenting yang perusahaan tuntut adalah kinerja pekerja sesuai dengan kinerja minimal yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga untuk menjaga kualitas kinerja pekerja, perusahaan memiliki upaya untuk mengoptimalkan kerja karyawan agar efisien dan efektif melalui kegiatan motivasi untuk karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja perduli dan memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawannya

Motivasi ialah proses yang memberi penjelasan perihal kesungguhan, arah, dan kegigihan seseorang dalam menggapai tujuannya (Sutrisno, 2009:370). Seseorang mustahil mengerahkan segenap upayanya seoptimum mungkin bilamana tidak ada motivasi yang besar dalam dirinya. Di samping itu, hal lain yang bisa memunculkan pengaruhnya pada kinerja karyawan ialah kepuasan kerja, yakni hal esensial yang sepatutnya karyawan miliki di mana mereka bisa membangun interaksi dengan lingkungan kerjanya yang akhirnya tugasnya bisa dijalankan secara optimum dan selaras dengan apa yang perusahaan harapkan (Wijayanto, 2012:233). Kepuasan kerja ialah kondisi emosi gembira yang dipicu oleh asesmen tugas atau tanggung jawab seseorang. Pengaruh kepuasan kerja pada kinerja karyawan ialah besar kecilnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang bisa memunculkan pengaruhnya pada kinerja mereka. Bila kepuasannya teraih, maka bisa memunculkan kinerja yang tinggi. Bila motivasi dan kepuasannya bisa dinaikkan, maka bisa memengaruhi peningkatan kinerjanya secara signifikan. Kebalikannya, bila motivasinya dan juga kepuasan kerjanya tidak terkelola dengan bagus maka bisa memengaruhi turunnya mutu kinerja karyawan.

PT Buana Cipta Propertindo ialah sebuah perusahaan manufaktur yang ada di Kota Batam, yang berkprah di dunia *property* rumah yang

berdirinya pada 28 Oktober 1996. Perusahaan ini mulanya berlokasi di Permata Puri Batu Aji Batam dan sejauh ini 18000 unit rumah sudah sukses dibangunnya dan terpencar di berbagai lokasi di Batam. Perusahaan ini mulanya sekadar toko bangunan dan supplier yang akhirnya beralih menjadi perusahaan yang bisa membangunkan banyak rumah hunian.

Tabel 1. Tingkat Kehadiran Karyawan PT Buana Cipta Propertindo 1 Februari 2019 s.d 31 Januari 2020

No.	Bulan	Tahun	Karyawan Yang Hadir	Karyawan Yang Absen
1	Februari	2019	143	6
2	Maret	2019	146	3
3	April	2019	148	1
4	Mei	2019	144	5
5	Juni	2019	146	3
6	Juli	2019	143	6
7	Agustus	2019	142	7
8	September	2019	147	2
9	Oktober	2019	146	3
10	November	2019	143	6
11	Desember	2019	141	8
12	Januari	2020	139	10
Rata - Rata Per Bulan				5

(Sumber : HRD PT Buana Cipta

Masalah yang didapati karyawan perusahaan ini yaitu minimnya tingkat motivasi mereka yang diindikasikan dari absensi mereka dengan dalih yang tidak ada kejelasannya. Di samping itu, karyawan tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugasnya sebab adanya saling melempar tanggung jawab atas tugasmereka dan minimnya motivasi dari koleganya dalam mengasistensi penyelesaian tugas yang diembankan dan kurangnya motivasi yang perusahaan berikan, contohnya pemberian apresiasi dan pengakuan bagi karyawan yang berprestasi, serta sedikitnya interaksi antara atasan dan bawahannya yang akhirnya atasan tidak tahu-menahu akan kompetensi bawahannya. Hal ini mengindikasikan, kinerja karyawan sudah turun.

Rendahnya tingkat motivasi bisa dicermati lewat jumlah absensi karyawan di PT tersebut, di mana karyawannya acapkali tidak datang dengan pelbagai dalih, contohnya bangun kesiangan, sakit, agenda keluarga, mogoknya motor, dan hujan. Absensi ini bisa memengaruhi kinerja mereka sebab indikasinya yaitu mereka tidak menjalankan tugasnya dengan optimal. Pemicunya yaitu kejemuhan yang mereka rasakan. Hal ini menandai minimnya motivasi kerja.

PT.Buana Cipta Propertindo saat inimendapati masalah hasil penjualan rumah yang pencapaiannya tidak selaras dengan target yang sudah direncanakannya. Ditilik dari observasi, karyawan tidak meraih target yang perusahaan tetapkan selama satu tahun, yakni mulai bulan Februari 2019 hingga Januari 2020. Penurunan yang agak signifikan yaitu di bulan Agustus – September(84,62% – 63,64%) dan Desember 2019 – Januari 2020 yaitu (91,31% - 55,77%) yang rerata pencapaian targetnya yaitu 86,92%. Hal ini mengindikasikan, turunnya kinerja karyawan memicu kurangnya antusiasme dalam menjalankan tugasnya termasuk tanggung jawabnya.

Motivasi yang perusahaan berikan tergolong rendah, contohnya tidak adanya apresiasi bagi karyawan yang prestasinya luar biasa ataupun yang kinerjanya bagus. Bila rasa aman dan nyaman bisa dirasakan karyawan manakala menjalankan pekerjaannya, maka mereka akan mengerahkan segenap upayanya tanpa keterlambatan. Kinerja yang tinggi bisa menguntungkan perusahaan.

Penurunan kinerja diakibatkan karena tidak memenuhinya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang memiliki prestasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan secara tepat waktu.Kurangnya motivasi dari rekan kerja dalam melakukan tugas yang sudah diberikan,serta kurangnya komunikasi antara atasan dan bahanan sehingga atasan kurang mengetahui kemampuan bawahannya dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang di perolehnya dan dengan kinerja yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.Hendri Herman (2017) Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam.Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan,kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karena kepuasan kerja disebabkan tidak adanya pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap karyawan yang memiliki prestasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan secara tepat waktu,rekan kerja yang kurang mendukung dan tidak ada kesadaran dalam membantu rekan kerja yang lain,beban pekerjaan yang terlalu banyak sehingga menciptakan frustasi dan kebingungan akan pekerjaan yang selanjutnya disiapkan.Jika kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi,karyawan akan lebih semangat lagi dalam memunculkan prestasi ataupun

mencapai target untuk mendapatkan reward serta penghargaan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat dan akan dapat menunjang perusahaan dalam mencapai keuntungan yang maksimal serta tercapainya target pekerjaan, sedangkan jika kepuasan karyawan belum terpenuhi karyawan akan malas-malasan dan tidak bersemangat dalam bekerja dan tidak mau tau dengan target pekerjaan sehingga kinerja karyawan akan terganggu dan berdampak pada sulitnya dalam mencapai keuntungan yang maksimal sesuai dengan yang ditargetkan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang memusat pada sumber daya manusia terhadap karyawan PT Buana Cipta Propertindo dalam hal motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Buana Cipta Propertindo”**

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi dimaknai sebagai keadaan yang memberi stimulus, arahan, dan pemeliharaan sikap yang ada keterkaitannya dengan lingkungan kerja yang akhirnya memunculkan tingkat kinerja yang secara bergilir bisa memberi hasil. Hasilnya yaitu dalam wujud apresiasi pada karyawan (Sunyoto, 2012:456).

Indikator Motivasi

(Santoso, 2018:61) menyebutkan indikator termotivasi dari teori Maslow di antaranya:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis termasuk kebutuhan pangan dan tempat tinggal.

2. Kebutuhan Keamanan

kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan manusia yang bebas dari ancaman. Sebagai contoh, keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional

3. Kebutuhan sosialisasi

kebutuhan yang meliputi adanya kasih sayang, diterima dengan baik, rasa memiliki dan dimiliki, serta persahabatan.

4. Kebutuhan martabat

kebutuhan yang meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan harga diri terhadap suatu prestasi yang telah dicapai.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

kebutuhan yang meliputi tercapainya potensi diri dan penuhan diri untuk melakukan pekerjaan yang disukainya dengan menggunakan potensi dan bakat yang dimiliki.

Kepuasan Kerja

(Hardiyana & Nurhadian, 2016:110) mengemukakan, kepuasan kerja ialah perusahaan yang menopang pegawainya yang ada keterkaitannya dengan tugasnya ataupun ketetapannya dan diri mereka. Perasaan yang ada relevansinya dengan pekerjaan mencakup beberapa aspek, contohnya penerimaan gaji, peluang pengembangan karier, relasi dengan pegawai lain, dll.

Indikator Kepuasan Kerja

(Winata et al., 2016:5) menyebutkan, indikator kepuasan kerja bisa diukur lewat:

1. Turnover

Turnover pegawai yang rendah menggambarkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, *turnover* pegawai yang tinggi menunjukkan rendahnya kepuasan para pekerjanya.

2. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran pegawai merupakan salah satu indikator kepuasan kerja yang dapat dilihat secara langsung. Kepuasan kerja pegawai yang rendah secara langsung ditunjukkan oleh tingkat kehadiran pegawai yang rendah.

3. Usia

Usia menunjukkan kecenderungan bahwa pekerja dengan usia yang lebih muda memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap dunia kerjanya, sehingga jika hal tersebut tidak sesuai dengan realita menyebabkan pekerja usia muda merasa lebih cepat menjadi tidak puas. Berbeda dengan pekerja usia yang lebih tua. Mereka cenderung menetap di satu perusahaan lebih lama, yang artinya pegawai tersebut lebih puas dan lebih berpengalaman beradaptasi dengan lingkungan pekerjaannya.

4. Jenjang Pekerjaan

Terdapat kecenderungan pegawai dengan posisi yang lebih tinggi lebih puas dibandingkan pegawai yang berada di struktur yang lebih rendah.

5. Ukuran perorganisasian perusahaan

Koordinasi, komunikasi, serta partisipasi pegawai menentukan ukuran perusahaan.

Kinerja

(Bodroastuti, 2017:537) menuturkan, kinerja ialah hasil yang bisa karyawan capai dan berikan lewat kapabilitas yang mereka miliki dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan menjadi ukuran kinerja perusahaan. Oleh karenanya, pengoptimalan kinerja karyawan sepatutnya diberi perhatian sebab ada keterkaitannya dengan tujuan dan mutu perusahaan.

Indikator Kinerja

(Susanti & Mardiana, 2018:188) mengemukakan, kinerja mencakup beberapa indikator yang fungsinya sebagai standar pengukuran yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan tingkat kinerja pegawai yang memuaskan yang dijadikan acuan oleh perusahaan untuk ditetapkan sebagai standar.

2. Inisiatif

Dalam upaya meminimalisasi kesalahan dalam pekerjaan pegawai sebaiknya memiliki inisiatif atau mengerjakan tugasnya dengan mandiri dan kesadaran diri yang tinggi.

3. Kecepatan

Setiap pekerja mampu melaksanakan tugasnya dengan standar waktu yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa cepat yang mendorong meningkatnya kinerja dan kepuasan dalam melaksanakan perannya pada perusahaan.

4. Kemampuan

Pekerja diwajibkan melakukan perannya dengan memaksimalkan kemampuan diri, menggunakan seluruh *knowledge* yang telah ditetapkan sesuai dengan standar yang berlaku dan mengerahkan ketrampilan yang ada sesuai dengan segala hal yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut.

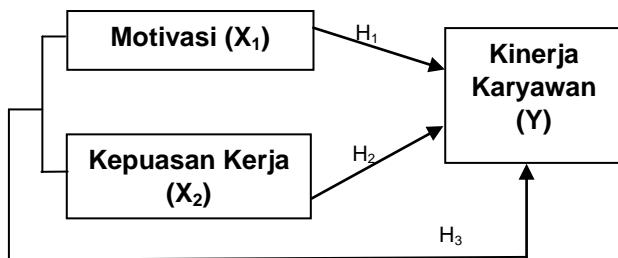
5. Komunikasi

Komunikasi antarpekerja harus dilakukan dengan baik, baik antarpekerja satu tingkat ataupun dengan atasan untuk meminimalisasi kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan sehingga tercapai tujuan bersama.

Penelitian Terdahulu

Agar penyelesaian penelitian ini bisa dipermudah, peneliti sudah menyusuri penelitian terdahulu yang relevan dan mengkajinya agar bisa menunjang kebenaran pernyataan pada penelitian ini. Berikut penelitian terdahulu yang sudah peneliti kaji:

1. (Hanafi & Yohana, 2017:74) meneliti pengaruh *motivation* dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai PT BNI *Lifeinsurance*.
2. (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018:115), meneliti pengaruh *motivation*, lingkungan kerja dan budaya organisasi pada kinerja prgawai Bank Syriah Banda Aceh. Mengindikasikan bahwasannya *motivation*, lingkungan, dan budaya organisasi secara parsial dan simultannya menunjukkan pengaruh *positive signifikannya* pada kinerja pegawai.
3. (Sembiring, 2020:10) meneliti pengaruh *motivation* dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai Bank Sinarmas Medan. Mengindikasikan bahwasannya *motivation*, dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh *positive signifikannya* pada kinerja pegawai.
4. (Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, & Gede Putu Agus Jana Susila 2018:154) meneliti pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja pada kinerja pegawai UD Surya Raditya Negara. Mengindikasikan bahwasannya stress dan kepuasan menunjukkan pengaruh *positive signifikannya* pada kinerja pegawai.
5. (Kartika et al., 2019:345) meneliti pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja pada kinerja pegawai Perumahan Bulog Divre Sumatera Utara. Mengindikasikan bahwasannya secara simultannya kedua variable menunjukkan pengaruh *positivenya* pada kinerja pegawai.
6. (Thoni Setyo Prabowo, Noermijati, & Dodi Wirawan Irawanto et al., 2018:176) meneliti pengaruh pimpinan dan *motivation* pada kinerja pegawai. Mengindikasikan bahwasannya *motivation* menunjukkan pengaruh signifikannya pada kinerja pegawai.
7. (Hardiyana & Nurhadian, 2016:104) meneliti pengaruh *motivation* dan *compentation* pada kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan. Mengindikasikan bahwasannya secara parsial dan simultannya *motivation* dan *compentation* menunjukkan pengaruhnya pada kepuasan pegawai, dan kepuasan pegawai menunjukkan pengaruhnya pada kinerja pegawai.



Gambar 1.Kerangka Pemikiran
(Sumber: Peneliti, 2020)

Hipotesis

- H₁: Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Buana Cipta Propertindo.
- H₂: Terdapat pengaruh signifikan secara parsialnya antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan PT.Buana Cipta Propertindo.
- H₃: Terdapat pengaruh signifikan pada variabel motivasi dan kepuasan kerja secara simultannya pada kinerja karyawan PT.Buana Cipta Propertindo.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Bentuk yang diaplikasikan dipenelitian yakni kuantitatif.

Populasi

*Population*yang diterapkan dipenelitian ini jumlahnya 149.

Sample

Sample dipenelitian ini jumlahnya 149 sample.

Uji Kualitas Data

Uji validitas diaplikasikan agar bisa mengidentifikasi keabsahan kuesioner dan sejauh mana ketelitian alat pengukururdidalam fungsinya.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini terbagi jadi uji normalitas, multikolonieritas dan heteroskedastisitas.

Uji Pengaruh

Tujuannya yaitu agar bisa mengestimasi permintaan di masa mendatang yang akhirnya pengaruh variabel bebas pada variabel terikat bisa diidentifikasi.

Uji Hipotesis

Uji ini mengaplikasikan uji parsial dan simultan.

Lokasi

Lokasi penelitiannya yaitu diPT Buana Cipta Propertindo,JL.Permata Puri Komp. Ruko Cipta Griya 1-5 Batu Aji Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Instrumen

Uji kevalidan diterapkan agar bisa mencermati kemampuan instrumen penelitian

dalam mengukur apa yang seyogyanya terukur. Pada uji ini, sampel yang peneliti terapkan yaitu 149 orang. (Sanusi, 2011:77) menuturkan, r tabel didapat lewat rumus: $df = (n-2)$ yaitu $149-2 = 147$ dan tingkat signifikansinya 0,05. Oleh karenanya, nilai r tabel yaitu 0.1609. Berikut hasil pengujianya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel 0,05 (n=127)	Kesimpulan
X1_1	0.902		Valid
X1_2	0.823		Valid
X1_3	0.836	0,1609	Valid
X1_4	0.754		Valid
X1_5	0.767		Valid

(Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, 2020)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel 0,05 (n=127)	Kesimpulan
X2_1	0,834		Valid
X2_2	0,861		Valid
X2_3	0,828	0,1609	Valid
X2_4	0,771		Valid
X2_5	0,727		Valid

(Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, 2020)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel 0,05 (n=127)	Kesimpulan
Y_1	0,845		Valid
Y_2	0,853		Valid
Y_3	0,792	0,1609	Valid
Y_4	0,835		Valid
Y_5	0,810		Valid

(Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, 2020)

Table 4 mengindikasikan, hasil uji kevalidan pada tiap instrumen dalam tiap pernyataan memunculkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, di mana taraf signifikannya $\alpha = 0,05$ serta $df = (n-2)$. Kesimpulannya, tiap-tiap pertanyaannya tergolong valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji ini menitikberatkan pada kestabilan alat ukur yang penerapannya repetitif. Bila jawabannya responden konstan walaupun dilakukan di waktu yang berlainan, maka alat ukurnya tergolong reliabel (Saputri & Rahmah Andayani, 2018:311).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Minimum	Kesimpulan
Motivasi (X1)	0,875	0,60	Reliabel

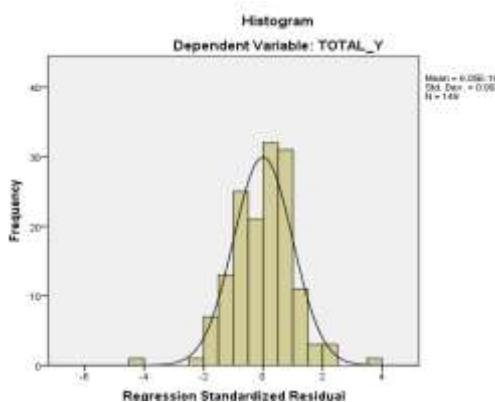
Kepuasan Kerja (X2)	0,863	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,883	Reliabel

(Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, 2020)

Table 5 mengindikasikan, pernyataan pada tiap variabel tergolong reliabel sebab nilai *Cronbachs α* melebihi 0,60.

Uji Normalitas

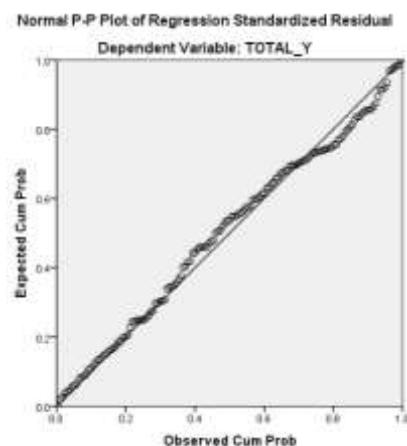
Uji ini diterapkan agar bisa mencermati normal tidaknya distribusi nilai residual yang diteliti. Pada penelitian ini, uji normalitas yang diterapkan yaitu lewat histogram dan diagram normal *Probability Plot*masuk uji *Kolmogorov Smirnov*. (Saputri & Rahmah Andayani, 2018:312) mengemukakan, uji ini mengaplikasikan analisis *Kolmogorov Smirnov* di mana ketentuannya yaitu datanya berdistribusi normal bila signifikansinya melebihi 0,05.Hasil ujinya bisa dicermati di gambar 2.



Gambar 2.Hasil Uji Normalitas Histogram

(Sumber: Data primer diolah SPSS 22, 2020)

Gambar 2 mengindikasikan *curve* yang muncul bentuknya menyerupai lonceng. Oleh karenanya, datanya berdistribusi normal. Uji normalitas pun dinilai lewat diagram normal *Probability Plot*. Hasil pengujiannya yaitu:



Gambar 3. Uji Normalitas P-Plot

(Sumber: Hasil Pengohan Data SPSS 22,2020)

Residu dianggap distribusinya memenuhi kenormalan bila titik-titiknya berposisi di area garis. Pada gambar 3, titik-titiknya ada di area garis diagonal. Oleh karenanya, distribusinya tergolong normal. Langkah terakhir yang bisa dijalankan agar bisa menguatkan uji ini yaitu lewat uji *Kolmogorov Smirnov*. Hasil pengujiannya yaitu:

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		149
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.19852975
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.055
	Negative	-.052
Test Statistic		.055
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, 2020)

Table 6 mengindikasikan, nilai *significancy* sebanyak 0,200. Ketentuan ujinya yaitu data tergolong bila nilai *Asymp.Sig* melebihi 0,05. Kesimpulannya, distribusinya tergolong normal, sebab nilai *significancy* amelebihi 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji ini dijalankan agar bisa mengidentifikasi muncul tidaknya korelasi antara variabel bebas lewat VIF. Langkahnya yaitu mencermati nilai *independent variable* pada *dependent variable* nya. Bika VIF nilainya di bawah 10, berarti tidak ada multikolinieritas (Wibowo, 2012: 81).multikolinearitas. Berikut hasinya:

Tabel 7.Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Motivasi	0,787	1,271
Kepuasan Kerja	0,787	1,271

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, 2020)

Table 7, mengindikasikan, VIF divariabel X_1 yaitu 1,271 dan X_2 nilainya 1,271. Kesimpulannya, tidak ada multikolinearitas antar *independent variable* sebab nilainya VIF di bawah 10.

Uji Heteroskedastisitas

Regression model dinyatakan ada masalah heteroskedas bila ada perbedaan varians variable. Pengujiannya bisa lewat uji *park gleyser* yakni menghubungkan nilai absolut residualnya dan tiap-tiap variabel bebasnya. Bila probabilitas bernilai signifikan melebihi α 0,05, maka gejalanya tidak muncul pada model. Hasil pengujiannya yaitu:

Tabel 8.Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,292	0,558		4,112	0,000
Motivasi	-030	0,031	-090	-967	0,335
Kepuasan	-006	0,030	-018	-195	0,846
Kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, 2020)

Diujii heteroskedas, model mempunyai gejalanya bila ada perbedaan varian variabel. Bila pada probabilitas nilai signifikansinya > nilai α -nya (0,05), maka gejalanya tak muncul pada model (Wibowo, 2012: 93).

Table 8 mengindikasikan, variable motivasi dan kepuasan nilai *significantnya* 0,335 dan 0,846. Kesimpulannya, gejala heteroskedastisitas tidak ada pada model; korelasitiap-tiap variable dengan nilai residu-nya mengindikasikan nilai melebihi α .

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisa diterapkan agar bisa mengidentifikasi korelasi antar dua ataupun bisa lebih *independent variable* dengan 1 *dependent variable* yang diindikasikan didalam *regression model* (Priyatno, 2011: 30). Tujuannya yaitu agar nilai variabel ini bisa terprediksi dan arah hubungannya bisa diidentifikasi. Rumusnya (misal dengan 3 variabel bebas) yaitu:

Tabel 9.Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,595	0,873		4,119	0,000
Motivasi	0,767	0,048	0,793	15,926	0,000
Kepuasan Kerja	0,097	0,047	0,102	2,056	0,042

(Sumber: Data primer yang diolah SPSS 22, 2020)

Sesuai table 9, susunan persamaannya yakni:

$$Y = 3,595 + 0,767 X_1 + 0,097 X_2$$

Regression model itu didapatkan dari penghitungan SPSS. Interpretasinya yaitu:

1. Konstanta yang nilainya 3,595 menginterpretasikan, bila X_1 dan X_2 nilainya nol, maka Y akan bernilai 3,595.
2. Nilai *regression coefficient* untuk X_1 tergolong *positive* yakni 0,767 dan menandakan, makin tingginya X_1 , makin tinggi pula nilai variable kinerja karyawannya. Bila X_1 naik 1% (1 point), Y akan naik sebanyak 0,767.

3. Nilai *regression coefficient* untuk variabel X₂ tergolong *positive*, yakni 0,097. Hal ini menandakan, makin tingginya X₂, makin tinggi juga nilai Y. Bila X₂ naik 1% (1 poin), maka naiknya variabel Y sebanyak 0,097.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis R² diterapkan agar kontribusi pengaruh *independent variable* secara simultannya pada *dependent variable* bisa diketahui (Priyatno, 2011: 31). Oleh karenanya, koefisien angka memberi indikasi sejauhmana model bisa menerangkan situasi sesungguhnya. Besarnya pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y diindikasikan pada table 10.

Tabel 10. Hasil Uji R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,845 ^a	0,715	0,711	2,214

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2020)

Table 10 mengindikasi (R²) yakni 0,715 (71,5%) menandakan variabel Y bisa diterangkan oleh X₁ dan X₂ yakni 71,5, sementara sisanya (28,5%) terpengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Ini dijalankan agar bisa mengamati ada tidaknya pengaruh secara parsialnya dan signifikan *independent variable* pada *dependent variable*. Pengujiannya mengaplikasikan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi dan t-tabelnya yaitu 1,97635.

Kriteria diterimanya atau ditolaknya hipotesis yaitu bila t-hitung melebihi t-tabel dan signifikannya < 0,05, itu H₀ ditolak dan H₁ diterima, oleh karenanya *independent variable* secara signifikannya memengaruhi *dependent variable*. Bila t-hitung di bawah t-tabel dan signifikannya > 0,05 itu H₀ diterima dan H₁ ditolak. Interpretasinya yaitu tak muncul pengaruh. Berikut hasilnya:

Tabel 11. Hasil Uji t
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,595	0,873		4,119	0,000
X1	0,767	0,048	0,793	15,926	0,000
X2	0,097	0,047	0,102	2,056	0,042

a. Kepuasan Pelanggan

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2020)

Table 11 mengindikasi nilai t-hitung X₁ 15,926 > 1,97635 (t-table) dan significannya 0,000 di bawah 0,05. Kesimpulannya, X₁ pengaruhnya signifikan pada variabel Y.

Di samping itu, t-hitung X₂ yaitu 2,056 > 1,97635 (t-table) dan significannya 0,042 < 0,05. Kesimpulannya, (X₂) pengaruhnya signifikan terhadap variabel (Y).

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Ini diterapkan agar bisa diketahui pengaruh simultan antara variabel bebas dan terikat. Kriteria diterimanya atau ditolaknya hipotesis yaiti bila f-hitung melebihi (3,06), f-table dan signifikansinya < 0,05, itu H_0 ditolak dan H_1 diterima, yakni *independent variable* secara simultan memengaruhi *dependent variable*.

Tabel 12.Hasil Uji F

ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
<i>Regression</i>	1793,281	2	896,641	182,99	0,000 ^b
1 <i>Residual</i>	715,363	146	4,900		
Total	2508,644	148			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2020)

Sesuai hasilnya, f-hitung 182,997 di atas 3,06 (f-table), signifikansinya yaitu 0,000 di bawah 0,05. Kesimpulannya, *motivation* dan kepuasan kerjabersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karenanya, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembahasan

Pembahasannya perihal hasil analisis yang sudah dijalankan, termasuk hasil penelitian terdahulu yang berkenaan dengan kondisi responden terhadap variabel penelitian yang umumnya sudah bagus. Hal ini bisa dicermati dari banyaknya respons kesetujuan yang mereka tunjukkan pada tiap-tiap variabel penelitian yang akhirnya memunculkan nilai signifikan. Lalu hasilnya mengindikasi *motivation* dan kinerja karyawan secara signifikannya memengaruhi kinerja karyawan. Berikut rincian pembahasannya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasilnya, nilai t-hitung 15,926>t-table 1,97635 dan significannya 0,000 $<\alpha$ 0,05 mengindikasikan bahwa *motivation* memengaruhi kinerja karyawan dan menandakan hipotesis penelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 . Hasil uji pada variabel *motivation* (X_1) mengindikasikan *coefficient* 4,119. Hasil secara statistiknya mengindikasikan, *motivation* secara signifikannya memengaruhi kinerja karyawan. Ini selaras dengan (Fachreza et al., 2018:119) di mana motivasi memengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini mengindikasi krusialnya peran motivasi dalam menaikkan kinerja karyawan. Kebutuhan dalam diri mereka harus mereka penuhi. Oleh karenanya, tiap-tiap pimpinan perusahaan seyogyanya memotivasi karyawannya yang akhirnya mereka merasa diapresiasi dan antusias dalam menjalankan tugasnya seoptimum mungkin.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil mengindikasikan nilai t-hitung 2,056> t-table 1,97635 dan significannya 0,042 $<\alpha$ 0,05 yang menandakan kepuasan memengaruhi kinerja karyawan yakni H_1 diterima dan H_0 ditolak. Uji pada variabel standar kepuasan kerja (X_2) mendapat nilai koefisien sebanyak 4,119. Hal ini menandakan, kepuasan pengaruhnya *significant* pada kinerja karyawan. Ini selaras dengan penelitian (S.E., 2018:159).

Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasilnya, Fhitung variable *motivation* dan kepuasan yaitu $182,997 > F_{table}3,06$, dan signifikansinya $0,000 < \alpha 0,05$. Ini tandanya, *motivation* dan kepuasan secara simultannya memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karenanya, dipenelitian ini menerima H_1 dan menolak H_0 . Hasilnya pada(X₁) dan(X₂) mengindikasi nilai (R^2) 0,715 (71,5%). Tandanya, *motivation* dan kepuasan secara simultannya *significant* memengaruhi kinerja karyawan yakni 71,5%, dan sisanya 28,5% ialah faktor terlepas dari penelitian. Singkatnya, motivasi dan kepuasan menjadi faktor yang secara bersamaan memengaruhi kinerja karyawan yaitu tentunya perusahaan harus memperhatikannya agar tujuannya bisa direalisasikan. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian (Gede Riana, Wayan Juniantara, 2015 :623).

SIMPULAN

Simpulan

Simpulannya bisa disampaikan berikut:

1. *Motivation* secara *significantnya* memengaruhi kinerja karyawan di-PT.Buana Cipta Propertindo.
2. Kepuasan secara *significantnya* memengaruhi kinerja karyawan di PT tersebut.
3. *Motivation* dan kepuasan secara simultannya pengaruhnya *significant* pada kinerja karyawan.

Saran

Sesuai hasil analisis penelitian, saran yang bisa disampaikan peneliti di antaranya:

- 1 Perusahaan dianjurkan memotivasi karyawannya agar bisa menstimulus mereka agar bisa bekerja seoptimum dan seefektif mungkin yang akhirnya produktivitas tinggi bisa diraih.
2. Perusahaan sebaiknya mengapresiasi karyawannya yang prestasinya bagus yang akhirnya mereka bisa puas akan hasil kerjanya.
3. Dianjurkan bagi peneliti selanjutnya untuk memakai variabel lain yang tidak ada di penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua). Yogyakarta: BPFE.
- Hardiyana, A., & Nurhadian, A. F. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship, 10(2), 104–118.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartika, Y. dwiki, Rizani, D. A., Nofpritasari, & Sibuea, R. T. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Divre SUMUT. Jurnal Mutiara Manajemen, 4(1), 345–357.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (05 ed.). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Priyatno, D. (2011). Buku Pintar Statistik Komputer. Jakarta: Mediakom.

- Sanusi, A. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. (D. A. Halim, Ed.) (02 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10 – 23.
- Siagian, S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016b). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. (T. R. CAPS, Ed.) (01 ed.). Jakarta: PT. BUKU SERU.
- Wibowo, agung edy. (2012). Aplikasi PraktisSPSS

Dalam Penelitian. Yogyakarta: Gava Media