

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Motor Bima

^{*1}Fitrahtul Akbar Syairil, ²Jaenab

^{1,2} Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, NTB

^{*}Corresponding Autor Fitrahtulabkar18@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini Untuk Mengetahui Adakah pengaruh signifikan antara Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Astra Motor Bima. Jenis penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah 46 orang karyawan Astra Motor Bima. Terdiri dari MPK 12 orang, Outsourcing 8 orang dan sales 26 orang. Maka dengan ini peneliti menentukan sampel sebanyak 46 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 46 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan mengacu pada skala likert, Teknik analisis data menggunakan Uji Validitas dan Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier berganda. Hasil penelitian Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Astra Motor Bima, Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Astra Motor Bima, Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Motor Bima.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan

Abstract

The purpose of this research is to find out whether there is a significant influence between work and job satisfaction on employee performance at Astra Motor Bima. This type of research includes associative research, which is a method used to determine the relationship between two or more variables. The population in this study were 46 employees of Astra Motor Bima. Consisting of MPK 12 people, Outsourcing 8 people and sales 26 people. So with this the researcher determined a sample of 46 respondents. The sampling technique used was a saturated sample of 46 respondents. Data collection techniques use questionnaires, referring to the Likert scale, data analysis techniques use Validity Tests and Reliability Tests, Classical Assumption Tests, Multiple Linear Regression. Research results: There is a partially significant influence between motivation on employee performance at Astra Motor Bima. There is no partial significant influence between job satisfaction on employee performance at Astra Motor Bima. There is a simultaneous significant influence between work motivation and job satisfaction on employee performance at Astra. Bima Motorbike.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance

How to Cite: Akbar, F. A. S., & Jaenab, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Motor Bima. *Journal Transformation of Mandalika*, , doi: <https://doi.org/10.36312/jtm.v4i11.2164>



<https://doi.org/10.36312/jtm.v4i11.2164>

Copyright© 2023, Author (s)

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja didalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Motivasi (Wibowo, 2017), berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, memajukan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Selain faktor motivasi terdapat juga faktor kepuasan kerja yang menjadi penentu keberhasilan dari perusahaan, Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. faktor kepuasan kerja adalah faktor yang penting karena dengan adanya dorongan dari dalam karyawan yang menyebabkan mereka bergerak untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi sebagai kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas organisasi Wibowo, (2017:2). Dengan demikian, kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

PT. Astra Internasional Tbk adalah perusahaan yang bergerak di industri otomotif. Astra awalnya merupakan perusahaan dagang kecil di Jakarta yang berdiri pada tahun 1957. Pada tahun 1969, Astra menjadi distributor kendaraan Toyota di Indonesia dan pada 1970 ditunjuk sebagai distributor tunggal sepeda motor honda dan mesin perkantoran xerox di Indonesia. Perusahaan ini tercatat di bursa efek Jakarta sejak tanggal 4 april 1990. sejak tahun 1990 hingga 2013, peran Honda Sales Operation sebagai Dealer Resmi Sepeda Motor Honda terbesar di Indonesia telah menyebar di 21 Provinsi dengan jumlah Dealer Resmi lebih dari 160 Dealer, 80 Bengkel resmi dan jumlah pos penjualan lebih dari 100 outlet dan memiliki lebih dari 3.550 Karyawan dengan penjualan perbulan mencapai 30.000 Unit, sehingga pada tahun 2018 PT. Astra membuka cabangnya di kota bima, dengan nama Astra Motor Bima.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal bahwa Fenomena motivasi kerja yaitu masih terdapat jarak hubungan kerja terhadap karyawan baru dan karyawan lama yang menyebabkan penurunan kinerja, serta sulitnya bagi karyawan untuk melakukan promosi jabatan, kemudian atasan yang kurang efektif dalam memberikan dorongan dan saran juga jadi penyebab turunnya kinerja karyawan. Untuk fenomena kepuasan kerja yaitu karyawan juga kurang puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan, dan masih banyak karyawan yang mengawatirkan target penjualan yang dicapainya sedangkan pada fenomena kinerja karyawan yaitu kuantitas yang kurang sehingga membuat karyawan kurang merasa puas, masih kurang tepatnya waktu pengiriman barang kepada konsumen, dan masih kurang efektifitas dalam penggunaan fasilitas yang disediakan.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tersebut sebagai judul penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Astra motor Bima”.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Wibowo (2017), berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi kerja Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

b. Prinsip Motivasi Kerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

- 1) Prilaku bergajaran cenderung akan diulangi
- 2) Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan,
 - a) Standard untuk kerjanya dapat dicapai
 - b) Gajaran yang diharapkan memang ada
 - c) Gajaran akan memuaskan kebutuhannya
- 3) Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan prilaku yang tidak dikehendaki.
- 4) Prilaku tertentu lebih “reinforced” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
- 5) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
- 6) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

- 1) Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
- 2) Kembangkan sistem pengukuran “performance” yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
- 3) Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
- 4) Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan “rasa mampu”
- 5) Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013) sebagai berikut :

- 1) Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- 2) Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- 3) Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- 4) Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2. Kepuasan Kerja.

a. Definisi Kepuasan Kerja.

Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk Menurut Sutrisno (2017) istilah “Kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016), Faktor-faktor yang Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang bervariasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Sudaryo, Agus & Nunung (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Gaji
Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan Kepuasan Kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- 2) Kesempatan untuk maju
Dalam hal ini ada hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- 3) Faktor instrinsik dari pekerjaan
Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- 4) Komunikasi
Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- 5) Keamanan kerja.
Faktor ini disebut sebagai penunjang Kepuasan Kerja, baik bagi karyawan. keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan saat kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja.

Afandi (2018) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain:

- 1) Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan
- 2) Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- 3) Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja

5) Rekan Kerja

Rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan

3. Kinerja karyawan.

a. Definisi Kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi sebagai kualitas, efesiensi, dan kriteria lain dari efektivitas organisasi Wibowo, (2017). Dengan demikian, kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efesiensi dalam melaksanakan tugas

4. Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

5. Disiplin kerja

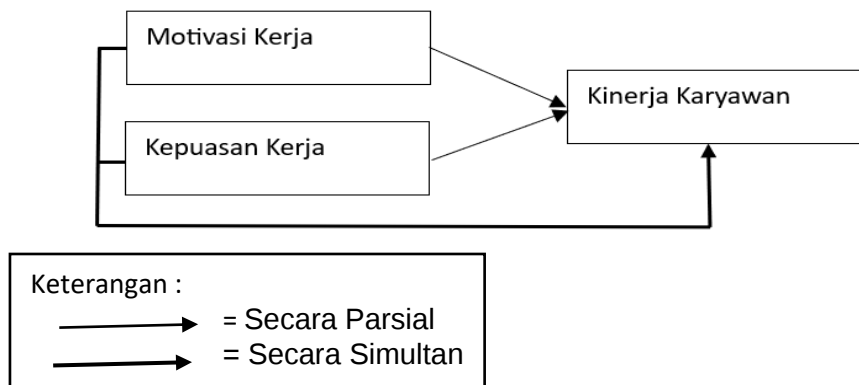
6. Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku .

7. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

4. Hipotesis penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2017). Untuk menggabarkan hipotesis penelitian maka dapat di lihat kerangka berpikir di bawah ini :



Gambar 2.1

Kerangka Pikiran

Adapun hipotesis di ajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. H1 Di duga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja : Terhadap Kinerja karyawan Pada Astra Motor Bima.
- b. H2 Di duga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja : Terhadap Kinerja karyawan Pada Astra Motor Bima
- c. H3 Di duga terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi : Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Motor Bima.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian Asosiatif adalah suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih, yaitu variabel (X) dan (Y). (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan Pengaruh Motivasi Kerja Dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Astra motor Bima.

2. Instrumen Penelitian

Adapun instrument penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah koesioner dengan menggunakan *skala likert*, Responden diberikan serangkaian pertanyaan dengan memilih salah satu alternative jawaban yang anggap paling tepat yaitu :

Tabel. 2.1

Skala Likert Untuk Instrumen Penelitian

No.	Jawaban	Singkatan	Skor
1.	Sangat setuju	(SS)	5
2.	Setuju	(S)	4
3.	Netral	(N)	3
4.	Tidak setuju	(TS)	2
5.	Sangat tidak setuju	(STS)	1

3. Populasi dan Sample

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah 46 orang karyawan Astra Motor Bima. Terdiri dari MPK 12 orang, Outsourcing 8 orang dan sales 26 orang.

b. Sample

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut, dengan kata lain sampel merupakan metode dalam suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengambil sebagian atas setiap populasi yang hendak akan di teliti. Metode Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *teknik Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* menurut Sugiyono (2018) adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Maka dengan ini peneliti menentukan sampel sebanyak 46 orang responden.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan yaitu

- a. Studi pustaka

Teknik kepustakaan merupakan cara pengumpulan data bermacam-macam material yang terdapat di ruang kepustakaan, seperti koran, buku-buku, majalah, naskah, dokumen dan sebagainya yang relevan dengan penelitian.

b. Kuesioner.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

c. Obseewasi.

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung atas kegiatan, dimana data yang diperoleh adalah data langsung dari obyek penelitian.

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada Jl. Sultan Hasannudin, Sarae, Kec. Rasanae Barat, Kota Bima, Nusa Tenggara Bar. 84118

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitaas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator, Cara untuk melakukan uji validitas ini yakni dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor *Pearson Correlation* dengan r kritis (Sugiyono, 2017), Nilai koefisien korelasi untuk masing-masing butir dibandingkan dengan nilai r kritis yang dalam hal ini ditentukan 0,30. Jika koefisien korelasi (r -hitung) lebih besar dari r kritis (0,30).dan bernilai positif, maka butir tersebut valid, begitupun sebaliknya. (Sugiyono, 2017).

b. Uji Realibilitas

Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabelitas diukur dengan menggunakan metode cronbach alpa (Riduwan, 2008), Instrumen dapat dikatakan andal (Reliable) apabila memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar 0,6 atau lebih, bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliable (Sugiyono, 2017)

2. Uji Asumsi Klasik

Karena variabel yang di gunakan dalam penelitian ini lebih dari 2 variabel dengan jenis penelitiann asosiatif, maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atatu mendekati normal.

b. Uji Multikolineariatas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

c. Uji Heterokedaktisitas

Uji Heterokedaktisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Regresi Linier

Pengertian regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa:

” Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen bila dua atau lebih variabel independen sebagai indicator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1,X2, dan X3). Dengan persamaan sebagai berikut”.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien regresi

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Kepuasan kerja

4. Koefisien Korelasi.

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiatif (pengaruh) linear antara dua variabel. Korelasi juga tidak menunjukkan pengaruh fungsional. Dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen. Dengan analisis regresi, analisis korelasi yang digunakan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen selain mengukur kekuatan asosiatif (pengaruh/hubungan).

Table 3.1

Deskripsi Koefisien Korelasi sebagai berikut :

Internal koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

5. Koefisien Determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r). Sehingga koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh yang signifikan antara insentif Terhadap Kepuasan kerja Pada samsat kota Bima. dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = (r^2) \times 100 \%$$

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi , (Sugiyono, 2017)

6. Uji Signifikansi

Pengujian terhadap masing-masing hipotesis yang diajukan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan uji statistik t (t-test) pada level 5% ($\alpha = 0,05$).

a. Uji t

Uji keberartian koefisien (bi) dilakukan dengan statistik-t. Hal ini digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya.

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis diterima, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dikatakan Tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y) = hipotesis ditolak. Nilai t-hitung dapat dicari dengan rumus SPSS 26.0.

b. Uji f

Uji ini digunakan untuk menguji kelayakan model (*goodness of fit*).

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka model yang digunakan dalam kerangka pikir teoritis layak untuk digunakan, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka model yang digunakan dalam kerangka pikir teoritis tidak layak untuk digunakan.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas Dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan hasilnya sebagai berikut :

Table 4.1

Uji Validitas Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Motivasi kerja	Kepuasan kerja	Kinerja karyawan	R tabel	Keterangan
	R hitung	R hitung	R hitung		
1	0.756	0.877	0.684	0.30	Valid
2	0.506	0.860	0.653	0.30	Valid
3	0.760	0.840	0.787	0.30	Valid
4	0.561	0.876	0.445	0.30	Valid
5	0.614	0.628	0.670	0.30	Valid
6	0.718	0.680	0.776	0.30	Valid
7	0.701	0.539	0.409	0.30	Valid
8	0.688	0.735	0.433	0.30	Valid
9	0.636	0.629	0.624	0.30	Valid
10	0.485	0.311	0.474	0.30	Valid

(Data yang di olah 2023)

Dari hasil pengujian Uji Validitas yang di lakukan dengan menggunakan Program SPSS versi 26.0 maka dapat di nyatakan bahwa variabel motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan pada keseluruhan instrumen yang di gunakan di nyatakan Valid Karena > 0.30 .

b. Uji Realibilitas

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS versi 26 Uji Statistik Cronbach Alpha (α). Suatu Konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Table 4.2

Uji Realibilitas Motivasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi kerja	0,839	0.60	Valid
Kepuasan kerja	0,882	0.60	Valid
Kinerja karyawan	0,801	0.60	Valid

(Data yang di olah 2023)

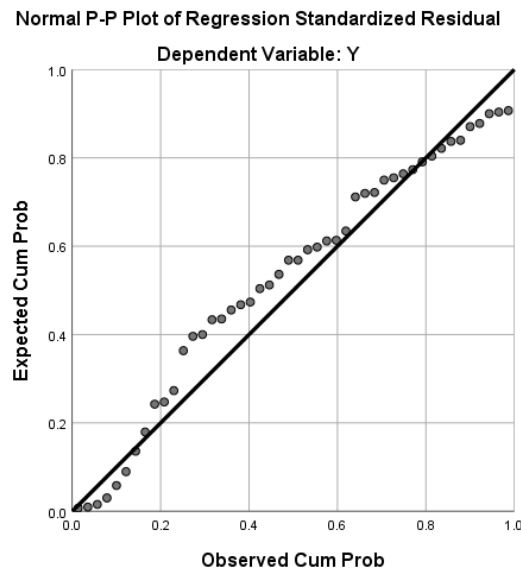
Dari tabel di atas ini *Cronbach Alpha* (α) untuk masing variabel lebih besar (>0.60), maka variable Motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian Kenormalan terhadap sisaan regresi Dua variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Gambar 4.1
UJI Normalitas



Berdasarkan gambar 4.1 sisaan regresi menyebar secara sempurna artinya *error* mengikuti fungsi distribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka menunjukkan tidak adanya multikolinieritas. Pengujian asumsi multikolinier dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.3
Uji Multikolinearitas

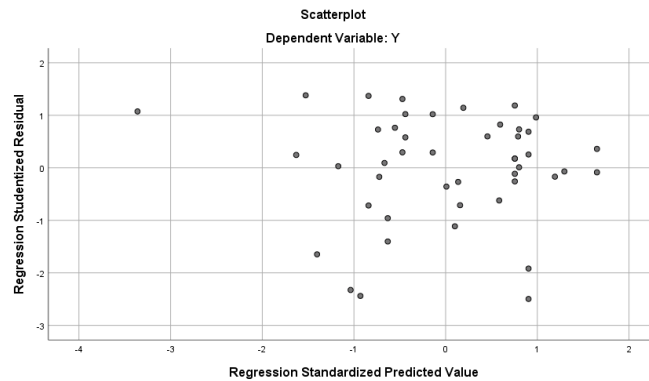
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.951	1.052
	X2	.951	1.052

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan yang ada pada Tabel 4.7 variabel bebas yang menunjukkan nilai Tolerance $0,951 > 0,10$ dan VIF $1.052 < 10$, maka kesimpulan dari pengujian data tersebut Tidak Multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4.2
Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.2 plot diatas dapat dilihat bahwa titik-titik plot tidak membentuk pola tertentu dan cenderung menyebar disekitar sumbu Y=0. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4
Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.741	11.540		.324	.747
	X1	.465	.221	.300	2.102	.041
	X2	.321	.205	.224	1.569	.124

a. Dependent Variable: Y

Sehingga model regresi berganda yang dapat di peroleh dari data di atas adalah sebagai berikut :

Berdasarkan persamaan tersebut di atas di ketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 3.741 dan nilai Motivasi (X1) = 0.465 dan Kepuasan Kerja (X2) = 0.321.

$$Y = a + X_1 + X_2$$

$$Y = 3.741 + 0.465 X_1 + 0.321 X_2$$

Persamaan tersebut dapat di artikan sebagai berikut ini :

- Kostanta sebesar 3.741, mengadung arti bahwa nilai konsisten variable kinerja karyawan adalah sebesar 3.741.
- Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,465 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai Motivasi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,465. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat di katakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif.
- Koefisien regresi kepuasan kerja (X2) sebesar 0.321 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 % nilai kepuasan kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar

0.321. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat di katakan bahwa arah pengaruh variable X terhadap Y adalah positif

4. Koefisien Korelasi berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26.0, di peroleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5
Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.131	7.052
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 tersebut di peroleh nilai korelasi sebesar 0,412, dan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan berada pada Sedang.

Hal ini di sesuaikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi di bawah ini.

Tabel 4.6
Koefisien Korelasi sebagai berikut :

Internal koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

5. Koefisien Determinasi Berganda

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang sering disebut koefisien penentu, karena besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r).

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.412 ^a	.170	.131	7.052
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan hasil olahan data spss versi 26.0 pada tabel 4. 11 di atas maka di peroleh nilai koefisien determinasi = 0.170 Pengujian ini menyatakan bahwa Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh sebesar 17 %. Sedangkan 83 % di pengaruhi oleh variabel lain di luar dari pada variabel yang di uji oleh peneliti ini seperti beban kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

6. Uji Signifikansi

a. Uji t-statistik

Berdasarkan hasil output SPSS 26.0 untuk melihat uji t pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel 4.12 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Uji t-statistik

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.741	11.540		.324	.747
	X1	.465	.221	.300	2.102	.041
	X2	.321	.205	.224	1.569	.124

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil output SPSS versi 26.0 diatas antara Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh nilai t_{hitung} (X1) Motivasi = 2.102 dan nilai t_{hitung} (X2) Kepuasan Kerja = 1.569 dengan jumlah derajat kebebasan (dk) = $n-2$ atau $46 - 2 = 44$. Sehingga di peroleh nilai $t_{tabel} = 1.68023$.

1) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Bima.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas ,maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.102 > 1.680$), dan nilai sig $0.041 < 0.05$ sehingga hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Astra Motor Bima di Terima, Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Azizul Novandri Hasri 2021, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda MOTOR Palembang.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Bima.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1.569 < 1.680$), dan nilai sig $0.124 > 0.05$ sehingga hipotesis yang menyatakan : Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Astra Motor Bima di Tolak, Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Komang Alit Harta Nugraha 2020, yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh Kompetensi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda MOTOR Dempasar.

b. Uji F statistic

Adapun ringkasan dari output SPSS 26.0 untuk melihat uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12 adalah sebagai berikut.

Tabel 4.9
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	436.596	2	218.298	4.389	.018 ^b
	Residual	2138.709	43	49.737		
	Total	2575.304	45			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil olahan data SPSS 26.0 tabel 4.9 diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.018 < 0.05$ dan F-hitung sebesar $4.389 > 2.82$ F-tabel, dimana $df_1 = K-1$ dan $df_2 = n-K$, K adalah jumlah variabel dan $n =$ jumlah sample pembentuk regresi, jadi $df_1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 = 46-2=44$, maka di dapat di nilai F-tabel = 2.82, itu artinya Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Motor Bima. Dapat di terima, Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Ningrum Rahayu 2020, pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima, (STIE) Bima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Astra Motor Bima.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Astra Motor Bima
3. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Astra Motor Bima.

SARAN

1. Sebaiknya pimpinan astra motor kota Bima meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja agar kinerja karyawan terpenuhi.
2. Sebaiknya di lakukan penelitian lebih lanjut bagi peningkatan ilmu manajemen sumberdaya manusia (SDM) yang berkaitan dengan Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karya, terutama yang terkait dengan variabel-variabel Motivasi dan Kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
2. Anwar Prabu, Pengaruh Motivasi terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, Vo. 3, No. 6, Desember 2015.
3. Azizul Novandri Hasri, 2022 *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang*. Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
4. Fira Isnaeny Wardani, 2018 *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Pabrik Gula Lestari)*. Universitas Brawijaya Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Program Studi Administrasi Bisnis.
5. Listianto, Toni dan Bambang, Setiaji, 2019, Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta), *Jurnal Manajemen Daya Saing*, Vol.3 No.2, Desember.
6. Mulyana, 2018 *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara XIV Kota makassar*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis

- Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Parwanto, H.M. Wahyuddin, 2006, Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
 8. Rumangkid. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
 9. Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
 10. Sindi dan Alini. 2014, *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*, Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi Dan Bisnis Universitas Telkom Bandung
 11. Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I*. Yogyakarta: ANDI.
 12. Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*., Bandung: Alfabeta
 13. Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta
 14. Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
 15. Sutrisno, E (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : kencana
 16. Tella, Adeyinka, 2007, Work Motivation, Job Satisfaction, and Organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria, *Library Philosophy and Practice 2007 (April)*.
 17. Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.