

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut (Hamali, 2018) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuan. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal, dan bahan-bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang potensial.

Menurut Afandi (2018:83) 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. Menurut Hasibuan (2016) bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sutrisno (2016), kinerja ialah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, atau tentang bagaimana seseorang

diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Gitosudarmo (2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu factor yang mendorong aktivitas tersebut. faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut. Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dari dalam atau luar individu. Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:89). Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Motivasi yang diberikan oleh organisasi untuk karyawan akan membuat karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa material insentif dan non material insentif. Motivasi yang berbentuk material insentif adalah berupa gaji, upah, bonus dan tunjangan,

sedangkan motivasi yang berbentuk non material insentif adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau financial yaitu berupa penempatan yang tepat, keselamatan kerja, promosi jabatan, penghargaan dari hasil kerja, ikut serta dalam pengambilan keputusan (Grahayuda, 2014). Dengan adanya motivasi kerja dari organisasi maka akan timbul kepuasan kerja dari karyawan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hal tersebut semakin tinggi motivasi kerja akan semakin tinggi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan motivasi kerja dapat memacu karyawan bekerja keras untuk mencapai tujuan sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putro (2018) pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. penelitian yang dilakukan oleh Widiyanto (2018) dan Mariani (2017) mendapatkan hasil yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Afandi (2018:74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut Badeni, (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap

pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas.

Robbins (2015: 170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda-beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Priansa dan Fenny (2015:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang/tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hal tersebut semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Juniantari (2015) dan Riana (2015) pada penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa kepuasn kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Fadhil (2018) mendapatkan hasil

yang sama yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Moh. Hatta 2018 koperasi adalah usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong menolong semangat tolong menolong tersebut didorong oleh keinginan memberi jasa kepada kawan berdasarkan seorang buat semua dan semua buat seseorang (Sitio dan Tamba, 2001). Semangat tersebut didorong oleh keinginan memberi jasa kepada kawan berdasarkan seorang buat semua dan semua buat seorang (Bakhrie, 2018). Pengertian Koperasi juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan hukum yang didirikan oleh orang perseorangan atau badan hukum koperasi, dengan memisahkan kekayaan para anggotanya sebagai modal untuk menjalankan usaha, yang memenuhi aspirasi dan kebutuhan bersama di bidang ekonomi, sosial, dan budaya sesuai dengan nilai dan prinsip koperasi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki kemauan yang keras, mampu bekerja sama dalam tim, dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi sangat diperlukan oleh Koperasi (Helmi, 2016).

Pada KSP Artha Bhaskara Mandiri Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti Pencapaian Program Kerja yaitu pencapaian program-program kerja yang telah ditetapkan dalam Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang harus dilaksanakan dalam periode satu tahun penyusunan RAT. Selanjutnya penambahan modal yang di mana penambahan modal ini

merupakan dana yang harus tersedia dalam koperasi yang dapat digunakan untuk kegiatan operasinya. Kredit macet adalah dimana ketidak mampuan dari peminjam dana koperasi untuk membayar kredit tersebut, yang dimana hal ini merupakan tanggungjawab dari pegawai koperasi untuk melakukan penagihan terhadap anggota yang mengalami kredit macet, Pertumbuhan Anggota dimana semakin banyak anggota koperasi yang di jalankan serta peran aktif anggota maka semakin maju koperasi tersebut. Peran penting koperasi dapat terwujud melalui partisipasi aktif terhadap kegiatan yang diselenggarakan oleh koperasi, baik partisipasi sebagai pemilik maupun sebagai pengguna jasa koperasi. Berikut adalah tabel kinerja pada KSP Artha Bhaskara Mandiri yang di tentukan menurut Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang telah di tetapkan oleh koperasi tersebut.

Tabel 1. 1
KSP Artha Bhaskara Mandiri

No	Hasil Pencapaian Kinerja	SKOR					
		2018		2019		2020	
1	Pencapaian Program Kerja	92%	A	93%	A	81%	B
2	Penambahan Modal	91%	A	95%	A	80%	B
3	Penanganan Kredit Macet	88%	A	91%	A	83%	B
4	Pertumbuhan Anggota	87%	A	90%	A	83%	B
TOTAL		89,5%		92,25%		81,75%	

Sumber : KSP Artha Bhaskara Mandiri (2021)

Berdasarkan data tabel di atas (1.1) terlihat dari indikator pencapaian kinerja menurun dari tahun 2019 dengan total 93% menjadi 81% ditahun 2020, tabel tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai pada KSP Artha Bhaskara Mandiri bahwa program kerja yang telah ditetapkan setiap tahunnya seperti Pencapaian Program kerja memperlihatkan tingkat pencapaian yang menurun seperti peningkatan kualitas pegawai, peningkatan jumlah anggota, pada tahun

2018 - 2020 mengalami penurunan persentase pencapaian, penambahan Modal yang menurun juga disebabkan karena kurangnya pemasukan yang di peroleh oleh koperasi tersebut di akibatkan oleh penanganan kredit yang macet yang terus bertambah sehingga kredit tersebut menghambat jalannya permodalan, hal ini juga di sebabkan oleh pertumbuhan anggota yang menurun dimana penghasilan koperasi sebagian besar di peroleh oleh adanya anggota anggota yang dimana hal ini terjadi karena kurangnya sosialisasi dari koperasi untuk dapat menarik para anggota baru. Hal ini juga di sebabkan oleh kurangnya pemahaman dari pelaksana program tersebut serta penundaan pelaksanaan pencapaian program itu sendiri. pada indikator penambahan modal serta kredit macet, dimana penentasan kredit macet mengalami penurunan yang berarti kredit macet yang terjadi sangat tinggi pada anggota koperasi tersebut. Hal ini juga di sebabkan pegawai tidak bekerja secara maksimal dalam bekerja karena dalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai masih mengalami kesalahan-kesalahan dan pada akhirnya pekerjaan tidak selesai dengan tepat karena harus melakukan pekerjaan secara berulang untuk memperbaiki kesalahan tersebut yang berdampak negatif pada jalannya Koperasi seperti penyampaian pelaporan yang tidak tepat waktu, pembuatan laporan yang salah dan permodalan yang tidak berjalan lancar.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan koperasi yang kurang sehat menyatakan bahwa kurangnya perhatian manajemen terhadap apa yang diperoleh atau dikumpulkan seorang karyawan, minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi,

tempat yang tidak mendukung dalam melakukan pekerjaan maupun melakukan transaksi keuangan dan sering terjadi pergantian karyawan sehingga menyebabkan terjadinya penurunan pendapat koperasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di KSP Artha Bhaskara Mandiri antara lain karyawan yang datang bekerja terlambat, ada kesalahan dalam melaksanakan tugas, hasil kerja kurang baik atau tidak memuaskan, kurangnya tanggung jawab pada sebuah pekerjaan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan dapat didukung dengan kepuasan kerja yang kurang sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan fenomena maka yang terjadi penelitian tertarik untuk meneliti sebuah penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Artha Bhaskara Mandiri Di Denpasar**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Artha Bhaskara Mandiri?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSP Artha Bhaskara Mandiri?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Artha Bhaskara Mandiri
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Artha Bhaskara Mandiri

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan yang luas, serta dapat dijadikan referensi di lingkungan akademis serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka penyempurnaan motivasi dan kepuasan kerja dimana suatu karyawan memiliki suatu kinerja untuk mencapai suatu tujuan yang ingin tercapai diri sendiri karyawan tersebut yang telah ditetapkan pada KSP Artha Bhaskara Mandiri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow, telah mengembangkan suatu teori motivasi yang sangat terkenal pada tahun 1943. Konsep teorinya menjelaskan hirarki kebutuhan yang menunjukkan adanya lima tingkatan keinginan dan kebutuhan manusia. Kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong manusia untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang sebelumnya telah terpenuhi, gambar berikut menunjukkan lima kebutuhan dasar manusia menurut Maslow, yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Secara terperinci kelima kebutuhan dasar manusia yang membentuk hirarki kebutuhan adalah:

a. Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, haus, seks, rumah, tidur dan sebagainya

b. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, dan perampasan

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan menjalin hubungan dengan orang lain. Kepuasan dan perasaan saling memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.

d. Kebutuhan penghargaan

Yaitu kebutuhan akan status atau kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang cocok. Serta menyelesaikan pekerjaannya sendiri

Jadi motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di dukung oleh teori kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*) oleh Abraham maslow, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan diri secara optimum, sehingga mampu berbuat yang lebih baik, berprestasi, dan kreatif. Dalam kinerja karyawan, motivasi sangat di perlukan, sebab seseorang yang tidak mempunyai kinerja yang baik, tak akan mungkin melakukan pekerjaan dengan baik. Hal ini merupakan pertanda bahwa sesuatu yang akan di kerjakan itu tidak menyentuh kebutuhannya. Segala sesuatu yang akan menarik minat orang lain belum tentu menarik minat orang tertentu selama sesuatu itu tidak bersentuhan dengan kebutuhannya.

Maslow (1943,1970) sangat percaya bahwa tingkah laku manusia di bangkitkan dan diarahkan oleh kebutuhan-kebutuhan tertentu, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa cinta, penghargaan aktualisasi diri, mengetahui dan mengerti dan kebutuhan estetik. Kebutuhan-kebutuhan inilah menurut Maslow yang mampu memotivasi tingkah laku individu. Dari penjelasan di atas bahwa motivasi sangat diperlukan dalam melakukan aktifitas tersebut karena tanpa adanya motivasi seseorang tidak akan mungkin melakukan pekerjaan dengan baik. Seseorang melakukan pekerjaan dengan baik karena adanya sesuatu yang menarik minat seseorang yang terkait dengan kebutuhannya. Dari beberapa kebutuhan di atas bahwa subyek memiliki kebutuhan yang diarahkan pada kebutuhan rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan itulah yang mendorong subyek untuk melakukan pekerjaan yang baik.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan.

Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan performance system yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan (Evita dkk, 2017). Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha

Putra (2021) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika *Quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik. Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik

4. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. Dengan Cost effectiveness yang menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki badan usaha untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.

5. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*)

Merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan Need for supervision yang merupakan tingkatan dari seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

6. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*)

Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan

dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan Interpersonal impact yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan sekerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

Dengan mengadakan penilaian kinerja maka diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun sebagai suatu kesatuan kelompok kerja. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dinilai. Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Dewi (2019) terdapat 6 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

1. Mutu

Mutu kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan. Indikator ini sangat penting untuk suatu kemajuan atau kemunduran posisi suatu perusahaan atau organisasi.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja. Sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola perusahaan atau organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target.

4. Efektivitas Penggunaan Sumber Daya

Selain kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, pengelola perusahaan atau organisasi juga dapat menjadi efektivitas penggunaan sumber daya sebagai indikator kinerja karyawan. Semakin karyawan efektif dalam menggunakan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku kemudian kinerja yang dihasilkan semakin baik maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik. Efektivitas penggunaan sumber daya sangat berpengaruh terutama dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada serta menghasilkan kinerja yang maksimal demi pencapaian target perusahaan atau organisasi.

5. Mandiri

Kemandirian juga ternyata penting dalam penilaian indikator kinerja. Karyawan yang mandiri tidak akan merepotkan rekan kerjanya. Namun meski kemandirian penting, tuntutan akan kemampuan bekerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan. Sehingga faktor yang satu ini dapat dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan.

6. Berkomitmen

Komponen yang satu ini sangat menentukan motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi, berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Putra, 2018).

Menurut Siswandy dan Saragih (2017), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang

menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah. Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah usaha yang harus dipupuk. Akhirnya, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut.

Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan. Upah terbagi atas:

- a. Upah berdasar waktu:
 - 1) Upah (*wages*) yaitu upah yang dibayarkan kepada buruh kasar atau karyawan berdasarkan jam kerja secara harian.
 - 2) Gaji (*salary*) upah yang dibayarkan kepada manajer, pegawai kesekretarian dan administratif berdasarkan waktu mingguan atau bulanan
 - b. Upah borongan: yang langsung terkait dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan.
2. Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan
 3. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.
 4. Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk, contohnya :
 - b. kondisi tempat kerja (lampu atau penerangan, AC, luas ruangan)
 - c. teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotocopy, faximile dan sebagainya)
 - d. sarana lain yang mendukung (mushalla, loker, rest room)
 5. Sikap manajemen terhadap karyawan Setiap karyawan pada dasarnya ingin diperlakukan dengan adil. Karyawan juga ingin suaranya didengar jika perusahaan melakukan hal yang kurang atau

bahkan diberkenan dengan tujuan karyawan. Manajemen perlu melakukan pendekatan proaktif dengan cara :

- a. Merancang pekerjaan - pekerjaan yang memuaskan karyawan
 - b. Menetapkan standar – standar prestasi kerja yang adil
 - c. Melatih karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk mencapai prestasi yang diharapkan. (Handoko,1997:217)
6. Sikap antar teman sejawat Manusia membutuhkan persahabatan sebagai makhluk sosial, ia membutuhkan hubungan dengan teman – temannya.
 7. Kebutuhan karyawan berprestasi Setiap perusahaan hendaknya memberikan kesempatan kepada karyawannya. Karyawan diberikan penghargaan yang sesuai. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai pujian, hadiah, kenaikan gaji, kenaikan jabatan, perpindahan dan sebagainya.
 8. Pelatihan Karyawan dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan kebijaksanaan, prosedur dan manajer baru dengan cepat. Untuk itu perlu adanya pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk melakukan tugas – tugasnya dengan sukses. Pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan dari para karyawan yang sesuai dengan keinginan dari perusahaan (Nitisemito,1996:86)

9. Insentif Insentif merupakan suatu sistem pemberian balas jasa yang berupa financial. Insentif merupakan suatu pendekatan kompensasi yang menghargai atau memberikan imbalan kepada karyawan atas hasil tertentu yang dicapainya.
10. Promosi Sistem promosi karyawan terdiri dari tertutup dan terbuka. Sistem promosi tertutup adalah sistem dimana manajer seringkali secara informal memutuskan karyawan mana yang dipertimbangkan mendapat promosi (Griffin,1998:231). Keputusan biasanya dibuat secara informal (dan seringkali subjektif dan cenderung bergantung pada rekomendasi penyelia yang terdekat). Sistem ini sangat populer khususnya pada perusahaan kecil karena meminimalkan waktu, energi, dan biaya pembuatan keputusan. Sistem promosi terbuka adalah sistem dengan karyawan melamar, diuji di wawancara,sehubungan dengan pekerjaan yang tersedia yang diumumkan secara terbuka (Griffin,1998:231). Sistem ini memungkinkan para karyawan mempunyai lebih banyak andil dalam jalur karir mereka dan sifat demokratis dari sistem terbuka ini dapat memberikan sumbangan pada moral karyawan yang lebih tinggi.
11. Kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan Orang masih merasa kurang puas dengan apa yang dimilikinya,mereka ingin terus berkembang meski kebutuhan mereka telah terpenuhi. Golstein (Maslow, 1984:52) mengatakan bahwa keinginan orang akan

perwujudan diri yakni kecenderungan untuk mewujudkan dirinya sebagai apa yang ada dalam kemampuannya. Kecenderungan ini dapat diungkapkan sebagai keinginan untuk makin lama makin istimewa, untuk menjadi apa saja menurut kemampuannya.

Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Tanuwibowo dan Setiawan (2015) terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja (Rahayu, 2019). Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Sujati (2018), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Menurut (Robbins, 2015:181-182) Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu,

kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

4. Promosi

Upaya untuk memberitahukan atau menawarkan produk atau jasa dengan tujuan menarik calon konsumenn untuk membeli atau mengkonsumsinya. Dengan adanya promosi, produsen atau distributor mengharapkan kenaikan angka penjualan.

5. Pengawasan

Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai data pendukung dalam melakukan penelitian. Penelitian-penelitian terdahulu telah mengkaji masalah motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan beberapa penelitian lainnya masih memiliki hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

1. Menurut Asmawiyah dkk (2021)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang diambil sebanyak 62 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Smart PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Asmawiyah dkk (2021) dengan penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja

dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara perbedaannya adalah objek penelitian ini dilakukan di KSP artha bhaskara mandiri serta menggunakan alat uji SPSS.

2. Menurut Citrawati dan Khuzaini (2021)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya dengan kriteria yaitu yang memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/SMK. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kausal komparatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan dengan sampling jenuh sebanyak 40 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 54,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian. Persamaan penelitian Citrawati dan Khuzaini (2021) dengan penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara

perbedaannya adalah objek penelitian ini dilakukan di KSP artha bhaskara mandiri.

3. Menurut Azhari dan Supriyatin (2020)

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 85 orang yang dipilih sesuai dengan kriteria. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah proportioned random sampling. proportioned random sampling merupakan teknik pengambilan anggota dari populasi dilakukan secara acak dan memperhatikan strata secara proposional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Azhari dan Supriyatin (2020) dengan penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara perbedaannya adalah objek penelitian ini dilakukan di KSP artha bhaskara mandiri.

4. Menurut Inaray dkk (2016)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di

Manado. Seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Persamaan penelitian Inaray dkk (2016) dengan penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sementara perbedaannya adalah objek penelitian ini dilakukan di KSP artha bhaskara mandiri serta menambahkan variabel bebas kepuasan kerja.

5. Menurut Subakti (2013)

Penelitian ini menguji pengaruh motivasi, kepuasan, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan Café X, Bogor. Penggunaan variabel tersebut diharapkan dapat memecahkan permasalahan kinerja karyawan Café X, Bogor. Responden penelitian ini adalah 25 karyawan Café X dengan menggunakan teknik pengambilan sampel survei. Metode analisis menggunakan metode kepustakaan dan empiris dengan pendekatan survei (kuesioner), dan analisis statistik regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan keeratan hubungan dalam kategori sedang. Untuk variabel sikap kerja, dimensi tertinggi ada pada komponen kognitif, dan paling rendah ada pada komponen perilaku. Untuk variabel motivasi, dimensi tertinggi ada pada kebutuhan fisik dan terendah

dimensi aktualisasi diri. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Di sini faktor kompensasi menjadi faktor utama terhadap ketidakpuasan dan terendah faktor promosi jabatan. Temuan empiris ini mengindikasikan bahwa manajemen restaurant perlu melakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, terutama melakukan evaluasi kebijakan kompensasi serta adanya pemberian insentif. Persamaan penelitian Subakti (2013) dengan penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara perbedaannya adalah objek penelitian ini dilakukan di KSP artha bhaskara mandiri.

6. Menurut Oktavianti (2020)

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Kerja karyawan (Y) PT. DEW Indonesia. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 orang karyawan. Sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh, maka ditetapkan sampel penelitian sebanyak 47 orang karyawan yang meliputi seluruh karyawan PT. DEW Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian dengan 30 poin pertanyaan yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Teknik observasi digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan. Wawancara digunakan untuk mendapatkan data mengenai permasalahan yang sedang diteliti

dan sejarah pengembangan perusahaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y), ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai t- hitung untuk variabel X1 (Motivasi) adalah sebesar 5,539 sedangkan t- tabel 1,679. Jadi $5,539 > 1,679$, karena t- hitung lebih besar dari t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y), ini terbukti dari hasil yang diperoleh bahwa nilai t- hitung untuk variabel X2 (Kepuasan Kerja) adalah sebesar 4,88 sedangkan t- tabel 2,011. Jadi $4,88 > 2,011$, karena t- hitung lebih besar dari t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y) ini terbukti nilai F- hitung $>$ F-tabel yaitu sebesar $19,06 > 3,21$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat ditarik kesimpulan bahwa antar motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan nilai R square sebesar 0,464, Artinya data tersebut mengindikasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 46,4% terhadap kinerja dan selebihnya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian

ini. Persamaan penelitian Oktavianti (2020) dengan penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara perbedaannya adalah objek penelitian ini dilakukan di KSP artha bhaskara mandiri.

7. Menurut Tarjo (2019)

Penelitian untuk untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian perawat di ruang rawat Inap pada RSUD H. Hanafi Muara Bungo sebanyak 74 responden. Tehnik pengambilan sampel menggunakan Proposinal random Sampling . Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan aplikasi SPSS. Versi 20. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi: $Y = 17.673 + 0,538 + 0,008 X_2 + e$ Variabel motivasi kerja (X_1) nilai sig t sebesar 0,000 sedangkan nilai alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa sig t $< 0,05$, sehingga hipotesis 1 dapat diterima secara parsial bahwa variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai nilai sig t sebesar 0,948 sedangkan alpa sebesar 0,05. Berdasarkan hasil uji regresi dapat dinyatakan bahwa sig t $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 ditolak. Dapat di artikan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan Pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai(Y) berdasarkan hasil

uji F hitung membuktikan bahwa nilai 14.810 dan signifikan $0.000 < 0,05$. H3 dapat diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Tarjo (2019) dengan penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara perbedaannya adalah objek penelitian ini dilakukan di KSP artha bhaskara mandiri.

8. Menurut Lie dan Siagian (2018)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 57 karyawan CV. Union Event Planner. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan CV. Union Event Planner, motivasi kerja beserta kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Lie dan Siagian (2018) dengan penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara perbedaannya adalah objek penelitian ini dilakukan di KSP artha bhaskara mandiri.

9. Menurut Karima (2020)

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang,

serta untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan diantara dua variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang. Dengan menggunakan metode analisis jenis penelitian kuantitatif yaitu analisis regresi berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang. Secara bersama-sama (simultan) Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang. Variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif sehingga akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang. Hal ini berarti tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja yang diberikan perusahaan dan kepuasan kerja para karyawan. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Malang adalah sangat kuat. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Malang. Persamaan penelitian Karima (2020) dengan penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja

terhadap kinerja karyawan, sementara perbedaannya adalah objek penelitian ini dilakukan di KSP artha bhaskara mandiri.

10. Menurut Fadhil dan Mayowan (2018)

Tujuan penelitian ini antara lain, 1) Mendeskripsikan penerapan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan AJB Bumiputera; 2) Menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera; 3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera; 4) Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif riset kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang. Persamaan penelitian Fadhil dan Mayowan (2018) dengan penelitian ini adalah menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara perbedaannya adalah objek penelitian ini dilakukan di KSP artha bhaskara mandiri.