

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KREDIT KEMBANG KABUPATEN ENDE

The Influence Of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende

Hermanus Bay^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4)}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

Koresponden : ^{a)} edwardbay29@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong karyawan untuk mau bertindak dan melaksanakan sesuatu yang memenuhi kebutuhannya, sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap emosional sebagai perasaan positif dari seorang karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende, pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik sampel total yaitu 34 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis deskriptif, analisis linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu potensi pembangunan yang berasal dari unsur manusia dengan segala aktivitasnya. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara mutu dan kualitas, menurut kriteria yang ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan proses sampai dengan hasil kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi salah satunya akan berdampak pada produktifitas perusahaan meningkat, tercapainya tujuan perusahaan, dan daya saing perusahaan yang lebih luas dalam persaingan global (Robbins, 2006). Untuk

meningkatkan kinerja karyawan harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong karyawan bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu memperhatikan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya (Maslow, 2010). Peningkatan kinerja pegawai melalui pengelolaan yang efektif memerlukan dukungan pegawai, termasuk mereka yang diprioritaskan sebagai aset perusahaan. Manajer perlu mengetahui motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan materi, non materi, fisik maupun mental. Karyawan akan lebih baik ketika prestasi mereka diakui sehingga dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja. Sebaliknya orang yang tidak termotivasi bekerjanya kurang optimal dapat membuat kinerja menurun.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan system nilai yang dianutnya (Handoko, 2010). Semakin banyak hal dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan, hal sebaliknya yang terjadi jika harapan karyawan banyak yang tidak terpenuhi maka karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang rendah. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja seringkali dapat ditandai dengan perilaku yang positif didalam perusahaan seperti catatan kehadiran baik, hubungan dengan karyawan lain baik, prestasi kerja yang baik, dan lain sebagainya jika dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian sementara berupa wawancara melalui telepon dengan Ibu Kristina Mai Uli selaku karyawan Kopdit Kembang pada tanggal 17 Mei 2022, peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah yang ada di Koperasi Kembang yaitu mengenai kinerja karyawan yang masih rendah. Kinerja karyawan yang rendah dapat diukur baik secara kuantitas ataupun kualitas dari individu itu sendiri.

Hal lain yang terjadi adalah kurangnya perhatian manajemen terhadap apa yang diperoleh atau dikumpulkan karyawan, minimnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Tempat yang kurang mendukung dalam melakukan pekerjaan, dimana penerangan dalam ruangan serta alat untuk menunjang pekerjaan kurang memadai menyebabkan karyawan bekerja kurang optimal. Selain itu terdapat permasalahan terkait dengan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja tidak memberlakukan jenjang karir yang dapat membuat karyawan mengembangkan kemampuan sehingga karyawan merasa kurang puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena, fakta, data, beberapa teori di atas, serta dengan hasil yang berbeda pada penelitian terdahulu, membuat peneliti merasa perlu melakukan penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kredit Kembang Cabang Ende**”.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan. Menurut Samsudin, (2010) motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Winardi, (2011) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative. Menurut R.Terry, (2010) motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor – faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Menurut Mathis, (2006) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sedangkan menurut Robbins, Stephen dan Judge (2013), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Indikator-indikator motivasi kerja menurut (Maslow, 2010) : Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*), Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Social or Affiliation Needs*), Kebutuhan harga diri (*Esteem Needs*), Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization Needs*)

Kepuasan Kerja

Robbins, Stephen dan Judge (2013), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2017) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut (Mangkunegara, 2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut (Siagian, 2011), kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut (Handoko, 2010), kepuasan kerja adalah keadaan emosional baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Robbins, 2006) : Pekerjaan itu sendiri, Gaji atau upah, Promosi, Pengawasan, Rekan kerja

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. Menurut Mangkunegara, (2017) Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo,(2017) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Rivai, (2012) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Simanjuntak, (2011) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Indikator-indikator kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017) : Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah metode asosiatif atau hubungan. Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal.

Jenis data dalam penelitian ini meliputi data kualitatif dan data kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 34 karyawan. Dilakukan pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dimana hasil kedua hasil uji tersebut menunjukkan instrumen dinyatakan valid dan reliabel. Demikian pula dilakukan uji asumsi klasik dimana semua hasil uji memenuhi syarat uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kontinum dan analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda.

ANALISIS PENELITIAN

Deskripsi Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Analisis ini dimaksudkan untuk menilai kondisi dari masing-masing variabel dari perspektif responden karyawan yang dianalisis dari rangkuman jawaban atas kuesioner yang diberikan. Kriteria penilaian atas kuantitas capaian item, indikator, dan variabel didasarkan pada 5 kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Variabel motivasi kerja terbagi atas 15 item pertanyaan yang terdiri dari 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh keseluruhan nilai capaian variabel motivasi kerja sebesar 2.310 yang berada dalam kategori sangat tinggi. Artinya bahwa motivasi kerja yang diterima oleh karyawan sangat baik. Capaian tertinggi pada variabel motivasi kerja terletak pada indikator kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial sebesar 161 atau berada dalam kategori sangat tinggi. Artinya bahwa karyawan sudah bekerja dengan giat sehingga kebutuhan fisiologi dapat terpenuhi serta memiliki hubungan sosial yang baik antar karyawan. Capaian terendah terletak pada indikator kebutuhan harga diri sebesar 141. Artinya bahwa karyawan di Koperasi Kredit Kembang Cabang Ende belum sepenuhnya mendapatkan pengakuan

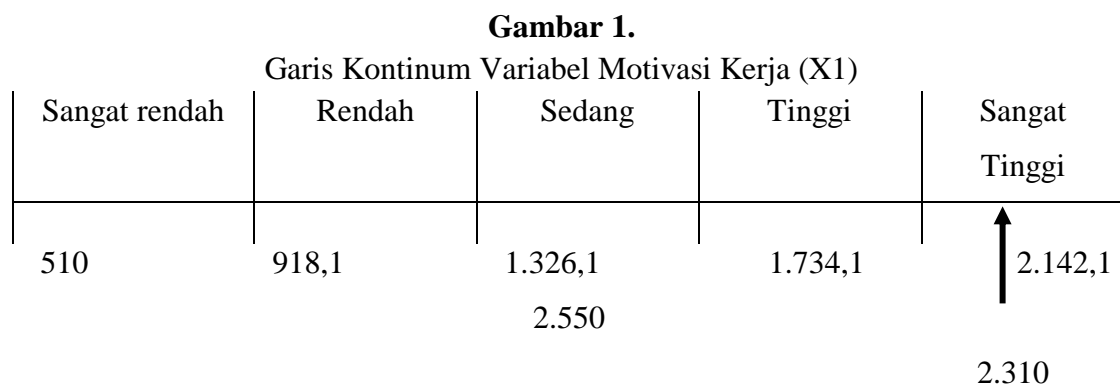
terhadap keberadaan serta atas pekerjaan yang dilakukan. Berada pada capaian terendah tetapi mayoritas karyawan memilih jawaban setuju dan sangat setuju pada indikator motivasi kerja.

Tabel 1.
 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

Indikator/ Pertanyaan	Σ Jawaban Responden					Capaian	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1	Σ	
Kebutuhan Fisiologi						467	Sangat Tinggi
Item 1	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Item 2	12	22	0	0	0	148	Sangat Tinggi
Item 3	26	7	1	0	0	161	Sangat Tinggi
Kebutuhan Rasa Aman						448	Sangat Tinggi
Item 4	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Item 5	6	28	0	0	0	142	Tinggi
Item 6	12	22	0	0	0	148	Sangat Tinggi
Kebutuhan Sosial						477	Sangat Tinggi
Item 7	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Item 8	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Item 9	26	7	1	0	0	161	Sangat Tinggi
Kebutuhan Harga Diri						444	Sangat Tinggi
Item 10	21	13	0	0	0	157	Sangat Tinggi
Item 11	11	22	1	0	0	146	Sangat Tinggi
Item 12	8	25	1	0	0	141	Sangat Tinggi
Kebutuhan Aktualisasi Diri						474	Sangat Tinggi
Item 13	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Item 14	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Item 15	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Variabel Motivasi Kerja (X1)						2.310	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah 2022

Variabel kepuasan kerja terdiri atas 5 indikator yang dijabarkan ke dalam 15 item pertanyaan, dengan hasil analisis deskriptif sebagaimana tampak pada tabel sebagai berikut:

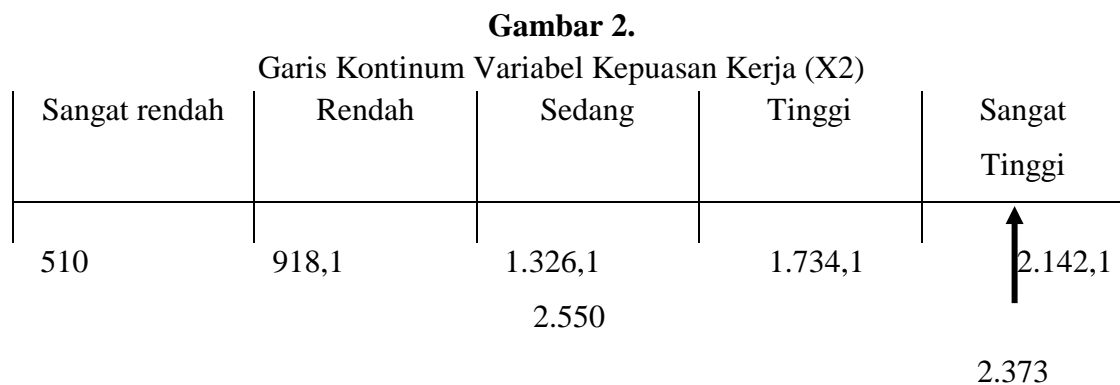
Tabel 2.
Hasil Penelitian Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Indikator/ Pertanyaan	Σ Jawaban Responden					Capaian	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1	Σ	
Pekerjaan itu sendiri						484	Sangat Tinggi
Item 1	24	10	0	0	0	160	Sangat Tinggi
Item 2	24	10	0	0	0	160	Sangat Tinggi
Item 3	30	3	0	1	0	164	Sangat Tinggi
Gaji atau upah						477	Sangat Tinggi
Item 4	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Item 5	32	2	0	0	0	168	Sangat Tinggi
Item 6	15	19	0	0	0	151	Sangat Tinggi
Promosi						466	Sangat Tinggi
Item 7	24	10	0	0	0	160	Sangat Tinggi
Item 8	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Item 9	12	22	0	0	0	148	Sangat Tinggi
Pengawasan						469	Sangat Tinggi
Item 10	24	10	0	0	0	160	Sangat Tinggi
Item 11	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Item 12	15	19	0	1	0	151	Sangat Tinggi
Rekan Kerja						477	Sangat Tinggi
Item 13	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Item 14	32	2	0	0	0	168	Sangat Tinggi
Item 15	15	19	0	0	0	151	Sangat Tinggi
Variabel Kepuasan Kerja (X2)						2.373	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa jumlah responden 34. Dari jawaban 34 responden ini diperoleh keseluruhan nilai capaian variabel kepuasan kerja sebesar 2.373 dalam kategori sangat tinggi. Artinya kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Cabang Ende terbilang sangat baik. Capaian tertinggi pada variabel kepuasan kerja terletak pada indikator gaji/upah dan rekan kerja sebesar 164, hal ini menunjukkan bahwa gaji yang di dapat bisa memenuhi kebutuhan sehingga membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan rekan kerja yang baik yang dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan capaian terendah pada variabel kepuasan kerja terletak pada indikator promosi dengan skor capaian 148, hal ini dikarenakan pengembangan karir yang sulit sehingga tidak dilakukan promosi dalam mengembangkan karir.

Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah 2022

Variabel kinerja karyawan terdiri atas 4 indikator yang dijabarkan ke dalam 12 item pertanyaan, dengan hasil analisis deskriptif sebagaimana tampak pada tabel sebagai berikut:

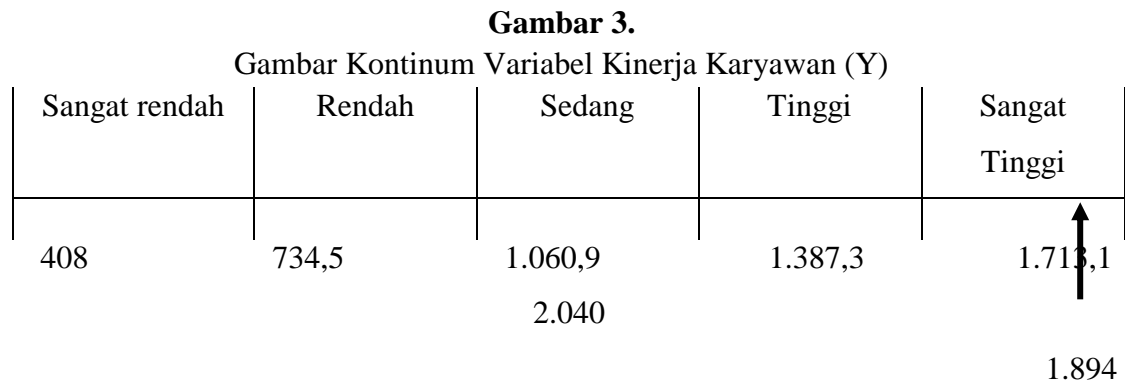
Tabel 3.
 Hasil Penelitian Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Σ Jawaban Responden					Capaian	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1	Σ	
Kuantitas kerja						451	Sangat Tinggi
Item 1	24	10	0	0	0	160	Sangat Tinggi
Item 2	13	21	0	0	0	149	Sangat Tinggi
Item 3	6	28	0	0	0	142	Tinggi
Kualitas Kerja						483	Sangat Tinggi
Item 4	24	10	0	0	0	160	Sangat Tinggi
Item 5	26	8	0	0	0	162	Sangat Tinggi
Item 6	25	9	0	0	0	161	Sangat Tinggi
Pelaksanaan tugas						479	Sangat Tinggi
Item 7	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Item 8	27	7	0	0	0	163	Sangat Tinggi
Item 9	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Tanggung jawab						481	Sangat Tinggi
Item 10	22	12	0	0	0	158	Sangat Tinggi
Item 11	24	10	0	0	0	160	Sangat Tinggi
Item 12	27	7	0	0	0	163	Sangat Tinggi
Variabel Kinerja Karyawan(Y)						1.894	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer Diolah 2022

Berdasarkan tabel 3 tanggapan karyawan responden pada Koperasi Kredit Kembang Cabang Ende menunjukkan capaian pada semua item, indikator dan semua variabel kinerja karyawan berada pada kriteria 1.894 dengan kriteria sangat tinggi. Capaian tertinggi pada variabel kinerja karyawan terletak pada indikator pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan skor capaian sebesar 163 hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang di delegasikan. Sedangkan capaian terendah pada variabel kinerja karyawan dengan skor capaian 142 terletak pada indikator

kuantitas pekerjaan dengan item menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, walaupun pada capaian terendah mayoritas jawaban responden memilih setuju. Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum adalah sebagai berikut:



Sumber: Data Primer Diolah 2022

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis berganda model analisis bertujuan mencari besarnya pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4.
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.504	3.518		2.417	.022
	MOTIVASIKERJA	.617	.059	.822	10.366	.000
	KEPUASANKERJA	.070	.031	.178	2.251	.032

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: SPSS IBM V.26 diolah dari data primer(2022)

Berdasarkan tabel di atas hasil regresi linear berganda yang diadaptasi :

$$Y = 8,504 + 0,617X_1 + 0,070X_2$$

Dari model tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 8,504 yang artinya apabila motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,504 poin.
2. Koefisien regresi b1 sebesar 0,617 bermakna apabila motivasi kerja (X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara kepuasan kerja (X2) tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,617 poin.
3. Koefisien regresi b2 sebesar 0,070 bermakna apabila kepuasan kerja (X2) mengalami kenaikan 1 poin, motivasi kerja (X1) tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,070 poin.

UJI HIPOTESIS

Uji t (Parsial)

Uji t hasil hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel independen motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis Statistik

H₀ : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Cabang Ende.

H_a : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Cabang Ende.

b. Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari tabel 4. diperoleh output t hitung variabel X1 sebesar 10,366 dengan signifikansi sebesar 0,000

c. Menentukan t tabel

Mencari t tabel dengan derajat kebebasan $df = n - k = 34 - 2 = 32$ pada tingkat alpha 5% = 0,05.

Pengujian dua sisi maka diperoleh t tabel 2,037 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t)

Jika t hitung > t tabel atau signifikansi < alpha maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Jika t hitung < t tabel atau signifikansi > alpha maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

d. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan signifikansi dengan alpha.

Nilai t hitung (10,366) > t tabel (2,037) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05) atau t hitung > t tabel dan $\rho < \alpha$.

e. Kesimpulan

Karena t hitung > t tabel dan $\rho < \alpha$, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Cabang Ende.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

a. Menentukan Hipotesis Statistik

H₀ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Cabang Ende.

H_a : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Cabang Ende.

b. Menentukan t hitung dan signifikansi

Dari tabel 4. diperoleh output thitung variabel X2 sebesar 2,251 dengan signifikansi sebesar 0,032

c. Menentukan t tabel

Mencari t tabel dengan derajat kebebasan $df = n - k = 34 - 2 = 32$ pada tingkat alpha $5\% = 0,05$.

Pengujian dua sisi maka diperoleh t tabel 2,037 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t)

Kriteria pengujian

Jika t hitung $>$ t tabel atau signifikansi $<$ alpha maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika t hitung $<$ t tabel atau signifikansi $>$ alpha maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

d. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan signifikansi dengan alpha.

Nilai t hitung (2,251) $>$ t tabel (2,037) dan signifikansi (0,032) $<$ alpha (0,05) atau t hitung $>$ t tabel dan $\rho < \alpha$.

e. Kesimpulan

Karena t hitung $>$ t tabel dan $\rho < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Cabang Ende.

Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Hasil uji simultan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	359.184	2	179.592	90.149	.000 ^b
	Residual	61.757	31	1.992		
	Total	420.941	33			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, MOTIVASIKERJA

Sumber: SPSS IBM V.26 diolah (2022)

Berdasarkan tabel 5. dapat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Cabang Ende.

H_a : Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Cabang Ende.

2. Menentukan F hitung dan signifikansi

Dari tabel 5. diperoleh output F hitung sebesar 90,149 dengan signifikansi sebesar 0,000

3. Menentukan F tabel

Mencari t tabel dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 34 - 2 - 1 = 31$ pada tingkat alpha $5\% = 0,05$. maka diperoleh F tabel sebesar 3,30 (dilihat pada lampiran tabel distribusi F)

Kriteria pengujian

Jika F hitung $>$ F tabel atau signifikansi $<$ alpha maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika F hitung $<$ F tabel atau signifikansi $>$ alpha maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. Membandingkan F hitung dengan F tabel dan signifikansi dengan alpha.

Nilai F hitung (90,149) $>$ t tabel (3,30) dan signifikansi (0,000) $<$ alpha (0,05) atau F hitung $>$ F tabel dan $\rho < \alpha$.

5. Kesimpulan

Karena F hitung $>$ F tabel dan $\rho < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Cabang Ende.

Koefisien Determinasi

Tabel 6.
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.844	1.41144

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, MOTIVASIKERJA

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: SPSS IBM V.26 diolah dari data primer(2022)

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,844 berarti nilai koefisien determinasi adalah 84,40%, artinya bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi cukup kuat terhadap kinerja sebesar 84,40%, sedangkan sisanya sebesar 15,60% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang relatif kuat terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa, a) hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh motivasi kerja (X1) berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan variabel kepuasan kerja (X2) berada pada kategori sangat tinggi, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi, b) berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende. Dengan kata lain motivasi kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja, c) berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende. Dengan kata lain kepuasan kerja meningkat maka dapat meningkatkan kinerja, d) secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende. Dengan kata lain apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja meningkat secara bersama-sama maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat berikan kepada pihak Bagi Koperasi Kredit Kembang diharapkan pimpinan Koperasi Kredit Kembang terus memberikan motivasi kerja agar karyawan merasa puas dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Bagi peneliti selanjutnya peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan menambah variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, disiplin kerja, pendidikan, gaji dan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis Multivariete dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8)*.
- Handoko. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- .Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung : Remaja Rosdakarya.

Maslow, A. H. (2010). *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.

Mathis, R. L. & J. H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Terry, George dan Leslie Rue (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Rivai, V. dan D. M. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Ketiga)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins Stephen P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.

Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama, Bandung.

Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.

Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.