



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA LAYANAN SIS N BRO MYBCA YANG DIKELOLA
OLEH PT INFOMEDIA NUSANTARA)**

Oleh : Intan Puspita Lestari* dan Rhoma Iskandar**
e-mail : spotanfy@gmail.com; roma.iskandar@gmail.com

ABSTRACT

In this study, which is based on the Sis N Bro myBCA service run by PT Infomedia Nusantara, examine whether work motivation and job satisfaction concurrently and in part have a substantial impact on employee performance. In this study, multiple linear regression models are used in a quantitative manner. The SPSS 27 program is used for the study's data analysis procedure. The study finds indication that both job satisfaction and work motivation have a significant impact on employee performance, with results showing $F_{count} > F_{table}$ of $F_{count} 10,837 > 3,28 F_{table}$ and sig value. 0.000. The results partially demonstrate that the work motivation variable has an impact and is significant on employee performance, with the result value showing $t_{count} 2,576 > t_{table} 2,037$.

Keywords: Motivation, Work Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tidak berlebihan jika karyawan disebut sebagai wajah dari perusahaan. Keberhasilan dari karyawan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, dan tingkat kepuasan dalam bekerja menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan mengelola SDM yang dimilikinya. Salah satu sumber daya terpenting dari operasional suatu perusahaan adalah manusia atau karyawan. Oleh karenanya, sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia dengan cara yang memungkinkan bisnis mencapai tujuan dan misinya.

Selama ini para eksekutif atau pemangku jabatan di suatu perusahaan seringkali memusatkan perhatiannya pada isu kinerja karyawan. Ini karena dampak kinerja pada pencapaian tujuan organisasi yang ditetapkan berkorelasi erat. Peringkat kinerja untuk karyawan dapat berkisar dari sangat baik hingga di bawah standar. Hasil dari kinerja seorang karyawan didasarkan pada variabel-variabel yang mempengaruhi individu tersebut.

Yang harus dijadikan perhatian oleh perusahaan adalah tentang bagaimana cara untuk

mempertahankan dan mengelola motivasi karyawan di tempat kerja sehingga mereka secara konsisten berkonsentrasi pada visi dan misi perusahaan tersebut. Mempertahankan motivasi karyawan sangat penting, hal ini disebabkan karena merupakan faktor yang mendorong setiap orang untuk bertindak dan mengambil tindakan. Karyawan akan lebih bersemangat dalam pelaksanaan pekerjaannya ketika memiliki motivasi kerja yang kuat.

Perusahaan sangat disarankan juga untuk memperhatikan kepuasan kerja karyawan karena pekerja yang tidak merasa dihargai di tempat kerja, tidak dapat mencapai potensi penuh mereka, atau merasa tidak nyaman, selain itu pekerja juga tidak dapat fokus dan berkonsentrasi sepenuhnya pada tugas mereka.

Merujuk pada dasar pemahaman dipaparkan sebelumnya, penulis melakukan studi penelitian yang menyorot tema Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan fokus studi pada layanan Sis N Bro myBCA yang Dikelola Oleh PT Infomedia Nusantara. Studi ini bertujuan

* Mahasiswa Universitas Panca Sakti Bekasi

** Dosen Universitas Panca Sakti Bekasi

untuk mempelajari dampak motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja agent Sis N Bro myBCA, khususnya yang dikelola oleh PT. Infomedia Nusantara.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara?
2. Bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara?
3. Bagaimana faktor kepuasan kerja dan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara?

Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara.
2. Mengidentifikasi bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara.
3. Mengidentifikasi bagaimana secara simultan kepuasan kerja serta motivasi kerja mempengaruhi kinerja Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Asal kata motivasi dalam Bahasa Indonesia adalah dari kata “motif”, yang memiliki makna sebagai alasan dan daya upaya yang membuat seseorang bergerak melakukan sesuatu. Definisi motivasi menurut para ahli seperti (Murtie, 2012) yaitu proses menggambarkan kekuatan, arah, dan kegigihan seorang individu untuk menggapai tujuan.

Di sisi lain, (Tewal et al., 2017) mendeskripsikan motivasi sebagai unsur internal individu untuk bergerak dan bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Tahapan penciptaan motivasi merupakan penggabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan penghargaan.

Sedangkan (Adha et al., 2019) menyatakan bahwasanya motivasi adalah kegiatan memberikan daya gerak guna menimbulkan gairah kerja pada individu supaya mau bekerja sama, secara efektif, dan terpadu mengusahakan semaksimal mungkin untuk memperoleh kepuasan.

Dari pendapat para ahli tersebut, secara garis besarnya motivasi adalah sebuah penggerak yang

menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu tujuan. Tanpa adanya motivasi, sulit untuk mencapai keberhasilan.

Kepuasan Kerja

Belakangan ini banyak studi yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja atau performansi seorang karyawan. Sehingga banyak yang menaruh minat melakukan penelitian yang menyoroti pentingnya kepuasan kerja ini. Faktor yang relevan dengan konsep kepuasan kerja meliputi rekan kerja, atasan, kebijakan perusahaan, standar kinerja, lingkungan kerja (kenyamanan dan keamanan), gaji yang diterima, dan kualitas interaksi dengan pekerjaan itu sendiri.

Oleh karena itu, untuk mengevaluasi seberapa jauh tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaannya, banyak faktor yang harus diperhatikan atau diperhitungkan sebagai indikator kepuasan atau ketidakpuasan kerja.

Menurut (Indrasari, 2017) kepuasan kerja dapat tercapai jika tidak ada perbedaan antara pengamatan realitas seseorang karena batas minimum yang diinginkan tercapai. Dengan kata lain kepuasan kerja mencerminkan seberapa besar seseorang mengharapkan kontrak psikologisnya terpenuhi. Kepuasan kerja akan lebih tinggi pada individu yang menerima kontribusi seimbang kepentingan organisasi.

Kinerja Karyawan

Karena kinerja merupakan landasan keberhasilan suatu perusahaan, maka kinerja akan selalu menjadi masalah nyata dalam setiap bisnis atau organisasi. Kata kinerja sendiri berasal dari "job performance" atau "actual performance", yang mengacu pada pencapaian seseorang di tempat kerja atau dalam kehidupan nyata mereka.

Menurut (Dewi dan Handaruwati, 2019) kinerja karyawan secara umum dipahami sebagai hasil karya karyawan dalam kurun waktu tertentu yang mencakup berbagai kemungkinan seperti standarisasi kerja, tujuan atau kriteria yang dibuat dan disepakati bersama sebelumnya.

Sementara itu menurut (Budihardjo, 2016) penilaian kinerja karyawan adalah kunci utama dalam mengembangkan sebuah perusahaan. Penilaian kinerja melibatkan dua belah pihak yaitu evaluator (perusahaan) dan karyawan (SDM). Melakukan evaluasi kinerja karyawan akan berdampak positif bagi kedua belah pihak. Dari perspektif perusahaan, umumnya personalia akan berusaha mempekerjakan

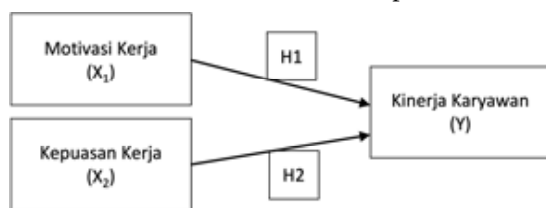
orang-orang yang sesuai pengalaman dan keahliannya, serta mendorong revitalisasi untuk perkembangan perusahaan. Di sisi karyawan, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih bersemangat untuk melamar karir sesuai bidang keahliannya.

Dari sudut pandang ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja. Dengan manajemen yang tepat, seseorang dapat mencapai kinerja tinggi. Oleh karena itu, setiap manajer memiliki kewajiban untuk menerapkan manajemen kerja agar karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Kerangka Konseptual

Untuk memperoleh hasil penelitian ini, perlu dijelaskan kerangka berpikir yang menjadi landasan pemahaman seperti yang digambarkan berikut di bawah ini:

Gambar 1. Model Konseptual



METODOLOGI PENELITIAN

Metode kuantitatif diaplikasikan dalam studi penelitian ini. Metode kuantitatif mendasarkan pada filosofi positif dan diimplementasikan untuk mempelajari populasi dan sampel tertentu.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam studi ini adalah kuesioner atau survei. Pengambilan dan pengolahan data Merujuk pada kuesioner atau survei disebarkan kepada tiga puluh lima orang responden yang merupakan agent layanan Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara. Pengisian kuesioner dilakukan secara online melalui Google Form.

Metode regresi linier berganda adalah metode yang dipakai untuk mengolah data pada studi ini. Uji hipotesis dilakukan secara simultan dengan teknik uji-F dan secara parsial dengan uji-T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mencari tahu dan mempelajari apakah kuesioner atau pertanyaan yang diberikan valid atau benar adanya untuk digunakan dalam penelitian di lapangan. Sebuah studi yang relevan adalah studi yang memiliki hasil

sesuai sifat, karakteristik, dan variabilitas yang sebenarnya. Indikator kuesioner dianggap valid jika nilai r hitung melebihi nilai r tabel (uji dua sisi bertanda 0,05).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,633	0,334	Valid
	X1.2	0,921	0,334	Valid
	X1.3	0,665	0,334	Valid
	X1.4	0,704	0,334	Valid
	X1.5	0,675	0,334	Valid
	X1.6	0,676	0,334	Valid
	X1.7	0,559	0,334	Valid

(Hasil Output SPSS27, Tahun 2023)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,507	0,334	Valid
	X2.2	0,700	0,334	Valid
	X2.3	0,661	0,334	Valid
	X2.4	0,560	0,334	Valid
	X2.5	0,769	0,334	Valid
	X2.6	0,685	0,334	Valid
	X2.7	0,515	0,334	Valid
	X2.8	0,448	0,334	Valid
	X2.9	0,605	0,334	Valid
	X2.10	0,732	0,334	Valid

(Hasil Output SPSS27, Tahun 2023)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,751	0,334	Valid
	Y2	0,655	0,334	Valid
	Y3	0,509	0,334	Valid
	Y4	0,730	0,334	Valid
	Y5	0,730	0,334	Valid
	Y6	0,795	0,334	Valid
	Y7	0,824	0,334	Valid
	Y8	0,638	0,334	Valid
	Y9	0,758	0,334	Valid

(Hasil Output SPSS27, Tahun 2023)

Tabel pengujian validitas di atas menunjukkan kriteria valid untuk variabel Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat pada kolom r -tabel yaitu semua pernyataan dengan nilai rujukan Pearson Correlation

yang melebihi 0,334. Artinya secara keseluruhan indikator variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan sah atau valid.

Uji Reliabilitas

Teknik pengujian ini dipakai untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan bersifat andal atau reliabel. Yang dimaksud dengan reliabel adalah jika terdapat keseragaman data dalam waktu yang berbeda. (Ghozali, 2018) mengemukakan bahwa sebuah survei dianggap dapat diandalkan atau terpercaya jika respon individu terhadap suatu pernyataan bersifat tetap sama dari waktu ke waktu. Pengukuran dilakukan satu kali, lalu dibandingkan dengan pertanyaan lain.

Dengan menggunakan program SPSS, variabel dikatakan baik atau reliabel apabila memiliki nilai rujukan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut of Value	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,768	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,753	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,787	0,60	Reliabel

(Hasil Output SPSS27, Tahun 2023)

Merujuk pada tabel uji reliabilitas di atas, dapat dibuat kesimpulan bahwa semua nilai rujukan Cronbach's Alpha melebihi nilai alpha. Karena nilai rujukan Cronbach's Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,60, maka diasumsikan semua pernyataan dalam survei adalah andal atau reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian ditujukan untuk mengetahui jika variabel independent (bebas), variabel dependen (terikat), atau keduanya berdistribusi normal. Model regresi yang baik seharusnya berdistribusi normal atau mendekati.

Pada penelitian ini digunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Guna memeriksa apakah data berdistribusi normal, kita perlu memeriksa bilangan Asymp. Sig (two-tailed). Data dianggap berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi lebih besar 0,05, sedangkan tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	234.155.801
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.063
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.070

(Hasil Output SPSS27, Tahun 2023)

Merujuk pada tabel di atas, data yang diimplementasikan dalam studi ini memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,07 > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwasanya data dalam studi ini berdistribusi normal. Oleh karena itu, kita dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya yakni pengujian hipotesis.

Uji Multikolinearitas

(Ghozali, 2018) menyatakan bahwa kegunaan dari dilakukan pengujian multikolinearitas adalah untuk mencari tahu jika korelasi antara variabel bebas dan terikat ditemukan dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila tidak ada korelasi antar variabel.

Cara mendeteksi multikolinearitas pada model regresi dapat ditentukan dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Jika nilai statistic VIF yang dihasilkan kurang dari 10 dan nilai toleransinya lebih besar dari 0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 6. Tabel Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja (X1)	.681	1.469
	Kepuasan Kerja (X2)	.681	1.469

(Hasil Output SPSS27, Tahun 2023)

Merujuk tabel hasil uji multikolinearitas di atas, nilai toleransinya adalah 0,681 atau lebih besar dari 0,10 dan nilai statistik VIF hitungunya adalah 1,469 atau kurang dari nilai rujukan yaitu 10,00. Sehingga, bisa dikatakan model regresi penelitian ini tidak memiliki multikolinearitas antar variabel independen, dan dapat digunakan untuk penelitian.

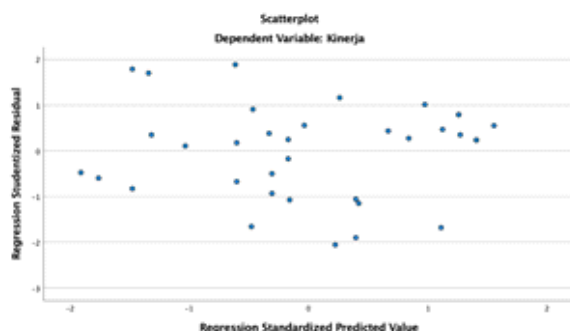
Uji Heteroskedastisitas

Masih merujuk pada (Ghozali, 2018), yang mendeskripsikan fungsi pengujian heteroskedastisitas untuk mencari tahu jika regresi terdapat ketidakseragaman varian residual pada satu pengamatan terhadap pengamatan lainnya.

Untuk mendeteksi tanda-tanda heteroskedastisitas dalam model regresi linear berganda, salah satunya dapat dilakukan dengan cara mengamati grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel terikat yang disebut SRESID dengan residual error ZPRED.

Apabila tiada ditemukan pola spesifik, seperti tidak ada penyebaran di atas ataupun bawah angka nol pada sumbu y, bisa dibuatkan kesimpulan bahwa tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik seharusnya dalam model tidak ditemukan tanda-tanda heteroskedastisitas. (Ghozali, 2018).

Gambar 2.
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot
(Hasil Output SPSS27, Tahun 2023)



Merujuk pada hasil output dari pengujian heteroskedastisitas dengan metode Scatterplot di atas, terlihat bahwasanya:

1. Titik-titik data terlihat menyebar di atas, bawah, dan di sekitar angka nol.
2. Titik-titik tidak berkumpul di atas atau di bawah saja.
3. Data tersebar tanpa pola tertentu seperti berombak, meluas kemudian menyempit dan meluas kembali.

Dari sini bisa dibuat kesimpulan tidak terdeteksi tanda-tanda heteroskedastisitas pada uji regresi studi ini.

Uji Autokorelasi

Studi ini juga menggunakan Teknik uji autokorelasi Durbin-Watson. Teknik uji Durbin-Watson digunakan untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi pada residual data (kesalahan prediksi) dari analisis regresi.

Cara menentukan atau kriteria pengujian autokorelasi antara lain seperti:

1. Apabila nilai d lebih kecil dari nilai dL atau lebih besar dari nilai (4 - dL) maka hipotesis nol ditolak, dalam penelitian tersebut terdapat autokorelasi.
2. Apabila nilai d terletak antara nilai dU dan nilai (4-dU) maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak terjadi autokorelasi pada studi penelitian yang dibuat.
3. Apabila nilai d terletak antara nilai dL dan nilai dU atau diantara nilai (4 - dU) dan nilai (4 - dL), maka tidak terdapat kesimpulan yang pasti.

Dikarenakan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak tiga puluh lima data, atau N = 35, maka apabila merujuk pada tabel Durbin-Watson nilai indikator yang akan digunakan adalah:

dL 1,343 4-dL 2,657
dU 1,584 4-dU 2,416

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.635a	.404	.367	2.414	1.626

(Hasil Output SPSS27, Tahun 2023)

Merujuk pada hasil output uji autokorelasi Durbin Watson di atas, diketahui nilai d adalah 1,626. Dikarenakan nilai du lebih kecil dari nilai d, dan nilai d lebih kecil dari nilai (4-dU). Jika digambarkan dengan angka maka 1,584 lebih kecil dari 1,626 lebih kecil dari 2,416. Sehingga dapat dibuat kesimpulan tidak ada autokorelasi dalam studi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan skala pengukuran persamaan linier atau rasio.

Merujuk pada pengujian statistik analisis regresi linier berganda melalui program aplikasi SPSS versi 27, diperoleh hasil sebagai berikut ini:

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.372	6.658	
	Motivasi Kerja (X1)	.546	.212	.426
	Kepuasan Kerja (X2)	.285	.163	.289

(Hasil Output SPSS27, Tahun 2023)

Merujuk pada Tabel pengujian diatas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 10,372. Artinya apabila variabel Kepuasan Kerja dan motivasi bernilai 0 maka variabel kinerja karyawan akan bernilai 10,372.
2. Koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,546 yang berarti jika variabel Kepuasan Kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,546.
3. Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,285 yang mana artinya apabila variabel motivasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,285.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji T biasanya juga dikenal sebagai uji parsial, hal ini disebabkan karna Uji T diimplementasikan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Persyaratan uji statistik T menurut (Ghozali, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05. Kondisi ini mengindikasikan bahwa faktor independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	T	sig
1 (Constant)	1.558	.129
Motivasi Kerja (X1)	2.576	.015
Kepuasan Kerja (X2)	1.744	.091

(Hasil Output SPSS27, Tahun 2023)

Merujuk tabel atas, nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,015 atau kurang dari 0,05 dan nilai t hitung 2,576 lebih besar dari t tabel (2,037). Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan nilai signifikansi untuk pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,091 atau lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung 1,744 atau kurang dari t tabel (2,037). Pada kondisi ini dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Uji Simultan (Uji-f) bertujuan untuk melihat pengaruh dari setiap variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	126.267	2	63.134	10.837	.000 ^b
Residual	186.418	32	5.826		
Total	312.686	34			

(Hasil Output SPSS27, Tahun 2023)

Jika merujuk tabel di atas, maka dapat diketahui nilai signifikansi Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05. Selain itu, nilai F hitungnya adalah 10,837 atau lebih besar dari F tabel (3,28). Kondisi ini artinya H_3 diterima. Dari sini dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Jika hasil nilai pengujiannya mendekati angka 1, berarti variabel independen hampir sepenuhnya memenuhi kriteria untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 11. Hasil Uji R² Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.635 ^a	.404	.367	2.414

(Hasil Output SPSS27, Tahun 2023)

Dari tabel pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa angka R Square (R²) sebesar 0,404, artinya bahwa 40,4% variabel dependen kinerja karyawan Sis N Bro myBCA mampu dijelaskan oleh variabel independen, yaitu; kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Dari hasil pengujian nampak bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) memiliki pengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y). Agar lebih terperinci lagi, hasil pengujian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Merujuk pada hasil studi penelitian mengenai pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara yang dinyatakan dari nilai t hitung 2,576 lebih besar dari t tabel (2,037) atau berada di penerimaan H_a diterima dan H₀ ditolak, hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara.

Hal ini berimplikasi bahwa jika motivasi karyawan meningkat dalam bekerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kondisi ini disebabkan karena motivasi merupakan alasan yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan. Diawali dengan dorongan internal dan diakhiri dengan tindakan mandiri. Kecenderungan beraktifitas yang meningkat, menyebabkan kinerja karyawan juga lebih baik dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

b. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai signifikansi uji simultan variabel bebas kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja adalah 0,000. Nilai signifikansi uji-F kurang dari nilai normal 5% (= 0,05), hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh besar secara bersamaan terhadap kinerja dari Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara.

Jika dilihat dari nilai koefisien determinasi (R²) yang dihasilkan dari hasil uji penelitian ini sebesar 40,4% maka faktor yang di ajukan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang cukup signifikan dalam mengukur kinerja dari Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor variabel lain diluar model.

KESIMPULAN

Setelah menganalisis dan menguji hipotesis dari data survei yang mengumpulkan berbagai informasi tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dari para responden, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara. Artinya semakin bagus motivasi yang didapatkan karyawan selama bekerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
2. Secara parsial kepuasan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara.
3. Secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara.

SARAN

Penulis berpikir akan sangat membantu untuk menawarkan beberapa rekomendasi sebagai titik awal untuk langkah selanjutnya Merujuk pada temuan studi yang telah ditemukan. Berikut ini adalah rekomendasi peneliti:

1. Bagi penulis diharapkan dapat menjadi panduan dalam menambah wawasan terkait kinerja Sis N Bro myBCA yang dikelola oleh PT Infomedia Nusantara dan bagaimana motivasi serta kepuasan kerja karyawan selama bekerja.
2. Bagi BCA dan PT Infomedia Nusantara, diharapkan dapat terus meningkatkan kepuasan karyawan agar dapat semakin memicu motivasi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Semakin kinerja karyawan meningkat baik secara kualitas maupun kuantitas, maka perusahaan akan merasakan manfaatnya.
3. Bagi akademisi, diharapkan studi ini dapat menjadi acuan studi selanjutnya sesuai dengan variabel yang digunakan. Tentu saja, studi penelitian ini masih terdapat banyak kelemahan dan masih ada faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan diluar dari yang digunakan pada studi ini. Harapannya pada studi berikutnya yang menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, hasil yang didapatkan bisa melengkapi atau memperbaiki studi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Budihardjo, M. (2016). Panduan praktis penilaian kinerja karyawan (Andriansyah, Ed.; Vol. 2). Raih Asa Sukses.
- Dewi, A. M., & Handaruwati, I. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di CV Marthani. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 1–22. <https://doi.org/10.35829/magisma.v6i1.15>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan