

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOKO PAKAIAN ONLINE KIENKA DI KOTA TANGERANG SELATAN

Nur Azizah¹, Ahmad Nazir²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: nuraazizaahh@gmail.com¹, dosen01631@unpam.ac.id²

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to examine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at Kienka Online Store in South Tangerang.*

Methods. *The method used is quantitative with a saturated sampling technique, involving 95 employees as respondents. The data were analyzed using simple linear regression, multiple linear regression, t-tests, and F-tests.*

Result. *This research proves that there is a positive influence between motivation variables and job satisfaction on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 15.2%.*

Implication. *Overall, motivation and job satisfaction significantly affect employee performance, providing important implications for management in understanding the factors that influence employee performance.*

Keywords. *Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Online Kienka di Tangerang Selatan.

Metode. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 95 karyawan sebagai responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

Hasil. Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 15,2%.

Implikasi. Secara keseluruhan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci. Motivasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan.). SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting pada perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan (Pramesrianto, Edward, & Amin, 2020).

Toko Online Kienka adalah Perusahaan yang bergerak di bidang produksi penjualan pakaian Muslimah jadi seperti kemeja, gamis, hijab, dan celana jeans. Yang berlokasi di Jl. Maluku III blok P8 No. 11 RT 05 RW 06 Pondok Benda, Pamulang, Tangerang Selatan 15416. Di Tengah-tengah persaingan yang ketat, Perusahaan ini mampu bersaing dengan Perusahaan-perusahaan di Indonesia yang notabennya merupakan Perusahaan besar.

Menurut (Maruli, 2020) Mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan (Ferdinatus, 2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Menurut Hamali (2016), kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan pada waktu yang telah ditetapkan dan berdampak pada perusahaan. Kinerja seorang karyawan dianggap baik jika kinerjanya sesuai dengan harapan dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Menurut Robbins (2006), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu: (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas, dan (5) kemandirian.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang tentunya akan berimbas pada kinerja Perusahaan. Semakin besar tingkat motivasi dan kepuasan kerja dari karyawan maka semakin besar pula kinerja yang akan dicapai oleh Perusahaan, begitu pula sebaliknya.

Permasalahan yang terjadi di Toko Online Kienka pada kinerja karyawan bagian produksi dalam memenuhi target Perusahaan belum optimal, target yang hampir terpenuhi dalam empat tahun terakhir hanya pada tahun 2022, sedangkan pada tahun yang lainnya tidak mengalami pencapaian target dan pada tahun 2023 pencapaian target mengalami penurunan sebesar 9% dari 99% menjadi 90%. Selain itu, kinerja karyawan bagian penjualan dalam memenuhi target perusahaan belum optimal, target yang hampir terpenuhi dalam empat tahun terakhir hanya pada tahun 2022, sedangkan tahun lainnya tidak mengalami pencapaian target dan pada tahun 2022 pencapaian target mengalami penurunan sebesar 8% dari 98% menjadi 90%. Tentu saja jika hal ini tidak dicari solusinya akan sangat merugikan Perusahaan dan juga akan berdampak pada karyawan itu sendiri.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Motivasi Kerja

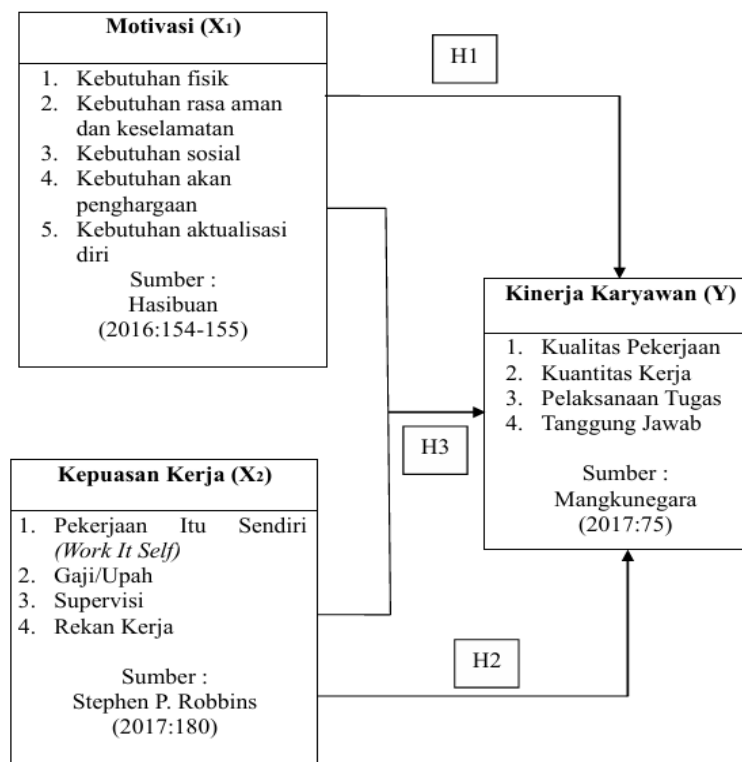
Menurut (Hasibuan, 2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Berelson dan Streiner dalam Mashudi, et al. 2020) Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapai tujuan organisasi. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha guna untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang disertai dengan kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Kepuasan Kerja

Menurut Davis dan Newstrom (Hamali, 2016) mendeskripsikan, “kepuasan kerja sebagai seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.” Sedangkan Robbins menambahkan (Hamali, 2016), kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan pendorong hasil karyawan maupun organisasi karena kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya memberikan hal yang dinilai penting.

Kinerja Karyawan

Menurut Bratton, et al. (2021), Kinerja atau performance merupakan kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan. Kinerja karyawan menurut Hasibuan, dkk (2022) Kinerja merujuk pada hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu aktivitas tertentu, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas. Kinerja dipengaruhi oleh kemampuan bawaan atau kemampuan yang diperoleh melalui proses pembelajaran, serta dorongan untuk mencapai prestasi.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H₁: Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menghasilkan kegairahan kerja seorang supaya mereka sanggup bekerjasama, bekerja efektif, serta terintegritas dengan seluruh daya upayanya guna menggapai kepuasan (Adha, Qomariah, dan Hafidzi 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Sudarso, Aden Prawiro, Muhamad Abid dan Indra Januar Rukmana Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No.1, Oktober 2020 ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935, menghasilkan kesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,945 + 0,799X$, nilai korelasi sebesar 0,767 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,564 > 1,991$).

H₂: Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Triwahyuni dan Maharani (2017) dalam (Fadilah, 2018) menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurutnya karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi maka akan menunjukkan kemampuan kinerja yang baik. Dan sebaliknya, jika tingkat kepuasannya rendah maka kinerja yang dilakukan juga rendah. Ukuran kepuasan kerja didasarkan atas apa yang diterima dan dihadapi sebagai kompensasi usaha atau tenaga yang telah dilakukan Robbins (2016) dalam penelitian (Sari, 2015) juga menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang lebih puas akan menunjukkan performa terbaik mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan menciptakan perasaan malas yang menurunkan kinerjanya. Dalam penelitian Triwahyuni dan Maharani juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H₃: Terdapat pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah faktor-faktor yang sangat penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Mereka saling berhubungan dan dapat memengaruhi produktivitas, loyalitas, dan keberhasilan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto, Heri, Pupung Purnamasari, Azmil Mustaqaroh Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang Vol. 12 No. 2 Juni 2023 P - ISSN : 2503-4413 E - ISSN : 2654-5837, Hal 206 – 214 dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia KCP Cikarang menghasilkan kesimpulan Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama yaitu $Y' = 0,345 + 0,247 X_1 + 0,435 X_2$. Berdasarkan t hitung pada motivasi sebesar $2,628 <$ t tabel $2,034$.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang Menurut Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2017: 399) lokasi penelitian merupakan tempat di mana situasi sosial tersebut akan diteliti. Penelitian ini dilaksanakan di Toko Pakaian Online Kienka yang beralamat di

Perumahan Reni Jaya Jl. Maluku III Blok P8 No. 11 RT 05 RW 06 Pondok Benda, Pamulang, Tangerang Selatan 15416.

Menurut Sugiyono (2020:145) menyatakan bahwa populasi adalah: “daerah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu atau yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulan.” Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah karyawan Toko Pakaian Online Kienka si Tangerang Selatan yang berjumlah 95 orang.

Menurut Sugiyono (2019:43) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.” Sehubungan dengan jumlah pegawai yang ada di Toko Pakaian Online Kienka di Kota Tangerang Selatan berjumlah 95 orang pegawai, maka peneliti menggunakan Teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) “sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel.” Berikut data pegawai di Toko Pakaian Online Kienka di Kota Tangerang Selatan sampelnya adalah 95 orang pegawai.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
MOTIVASI	P.1	0,489	0,201	VALID
	P.2	0,714	0,201	VALID
	P.3	0,560	0,201	VALID
	P.4	0,739	0,201	VALID
	P.5	0,743	0,201	VALID
	P.6	0,769	0,201	VALID
	P.7	0,432	0,201	VALID
	P.8	0,575	0,201	VALID
	P.9	0,628	0,201	VALID
	P.10	0,534	0,201	VALID
DISIPLIN KERJA	P.1	0,678	0,201	VALID
	P.2	0,608	0,201	VALID
	P.3	0,586	0,201	VALID
	P.4	0,644	0,201	VALID
	P.5	0,475	0,201	VALID
	P.6	0,534	0,201	VALID
	P.7	0,622	0,201	VALID
	P.8	0,584	0,201	VALID
	P.9	0,699	0,201	VALID
	P.10	0,550	0,201	VALID
KINERJA KARYAWAN	P.1	0,579	0,201	VALID
	P.2	0,561	0,201	VALID
	P.3	0,672	0,201	VALID
	P.4	0,756	0,201	VALID
	P.5	0,662	0,201	VALID
	P.6	0,751	0,201	VALID
	P.7	0,587	0,201	VALID
	P.8	0,660	0,201	VALID
	P.9	0,643	0,201	VALID
	P.10	0,513	0,201	VALID

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas, semua butir instrumen untuk variabel motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai *pearson correlation* R_{hitung} yang lebih besar daripada R_{tabel} yaitu 0,254, sehingga seluruh butir instrumen dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

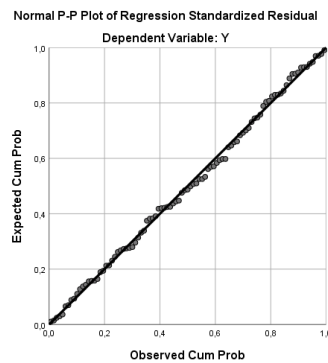
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Minimum	Keterangan
Motivasi	0,817	0,600	Reliabel
Disiplin kerja	0,802	0,600	Reliabel
Kinerja karyawan	0,836	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari setiap variabelnya, semua instrumen telah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini adalah reliabel. Uji tersebut dinyatakan valid karena lebih banyak responden yang memilih sangat setuju dan setuju maka mengakibatkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,600.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-Plot

Dari gambar Probability Plot dapat dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

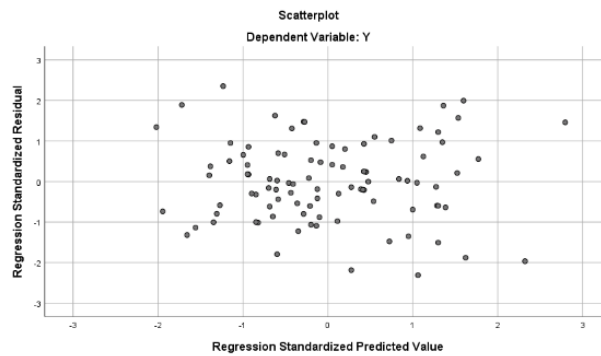
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,232	4,151		4,874	,000		
	X1	,148	,114	,152	1,293	,199	,650	1,539
	X2	,319	,124	,304	2,577	,012	,650	1,539

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Dari tabel di atas, semua *tolerance* diatas 0,1 dan VIF kurang dari 10 sehingga disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas. Berdasarkan tabel di atas, varibel Motivasi dan Kepuasan Kerja memiliki nilai VIF di atas standar yang telah ditetapkan.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Bedasarkan pada gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,232	4,151		4,874	,000
	Motivasi	,148	,114	,152	1,293	,199
	Kepuasan Kerja	,319	,124	,304	2,577	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 20,232 + 0,148X_1 + 0,319X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 20,232 menyatakan bahwa jika nilai variabel Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 20,232. Koefisien korelasi variabel Motivasi (X_1) 0,148, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) point variabel Motivasi, maka hal itu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,148 kali. Koefisien korelasi variabel Kepuasan Kerja (X_2) 0,319, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) point variabel Kepuasan Kerja, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,319 kali.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,412 ^a	,170	,152	4,400

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,152 yang artinya variabel Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 15,2%, sedangkan sisanya sebesar 84,8% disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis
Uji T Parsial

Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,718	3,670		7,009	0,000
	Motivasi	,321	,095	,332	3,394	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai thitung 3,394 > 1.662 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Pakaian Online Kienka Di Kota Tangerang Selatan.

Tabel 7. Hasil Pengujian T Parsial Variabel Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,288	3,848		5,791	0,000
	Kepuasan Kerja	,414	,100	,394	4,131	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai thitung 4.131 > 1.662 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Pakaian Online Kienka Di Kota Tangerang Selatan.

Uji F Simultan

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365,161	2	182,580	9,430	,000 ^b
	Residual	1781,323	92	19,362		
	Total	2146,484	94			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai thitung 9.430 > 3,10 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Pakaian Online Kienka Di Kota Tangerang Selatan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,718 + 0,321X$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 25,718 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 25,718. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,321 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkat Kinerja Karyawan sebesar 0,321 satuan. Nilai korelasi variabel Motivasi sebesar 0,332 masuk dalam interpretasi 0,20-0,399 dengan tingkat hubungan Rendah. Yang artinya tingkat hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan Rendah. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,101 yang artinya variabel Motivasi (X1) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 10,1%, sedangkan sisanya sebesar 89,9% disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 3,394 > 1,662 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Pakaian Online Kienka Di Kota Tangerang Selatan.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 22,288 + 0,414X$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 22,288 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kepuasan Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 22,288. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,414 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Kepuasan Kerja sebesar satu satuan maka akan meningkat Kinerja Karyawan sebesar 0,414 satuan. Nilai korelasi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,394 masuk dalam interpretasi 0,20-0,399 dengan tingkat hubungan Rendah. Yang artinya tingkat hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan Rendah. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,146 yang artinya variabel Kepuasan Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 14,6%, sedangkan sisanya sebesar 85,4 % disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 4,131 > 1,662 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Pakaian Online Kienka Di Kota Tangerang Selatan.

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi $Y = 20,232 + 0,148X_1 + 0,319X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 20,232 menyatakan bahwa jika nilai variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja karyawan adalah 20,232. Koefisien korelasi variabel Motivasi (X1) 0,148, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) point variabel Motivasi, maka hal itu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,148 kali. Koefisien korelasi variabel Kepuasan Kerja (X2) 0,319, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) point variabel Kepuasan Kerja, maka hal itu meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,319 kali. Nilai korelasi variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebesar 0,412, masuk pada interval 0,40-0,599 dengan tingkat hubungan Sedang. yang artinya tingkat hubungan variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang Sedang. Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,152 yang artinya variabel Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 15,2%, sedangkan sisanya sebesar 84,8% disebutkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 9,430 > 3,10 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, menandakan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Pakaian Online Kienka Di Kota Tangerang Selatan.

5. Keterbatasan Penelitian

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap. Peneliti hanya menganalisis pengaruh dari dua variabel independen yaitu variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi Kinerja Karyawan misalnya faktor Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja.

6. Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Pakaian Online Kienka Di Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 25,718 + 0,312X$. Nilai korelasi sebesar 0,332 (rendah). Nilai koefisien determinasi sebesar 10,1%. Nilai thitung 3,394 > 1,661 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kemenko Marves Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 22,288 + 0,414X$. Nilai korelasi sebesar 0,394 (Rendah). Nilai koefisien determinasi sebesar 14,6%. Nilai thitung 4,131 > 1,661 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan Kemenko Marves Jakarta Pusat, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 20,232 + 0,148X_1 + 0,319X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,412 (sedang). Nilai koefisien determinasi sebesar 15,2%. Nilai thitung 9,430 > 3,10 dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Daftar Pustaka

- Abastian, D., Fadli, U. M., & Khalida, L. R. (2023). Analisis Komparatif Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Bagian Cetak Perum Peruri. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1332–1339. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1263>
- Adiwinata, I., & Sutanto, E. M. (2014). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. INTAF LUMAJANG. *Agora*, 2(1).
- Afipah, N., Septiani, Y., Kunci, K., Motivasi, P., Kerja, D. K., & Karyawan, K. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LION EXPRESS. *Musyitari*, 4(4). <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- Amalia Putri, E., Tajriani, A., Syifa, A., Andi Rivai, A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. <https://journals.insightpub.org/index.php/imj>
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Junal Mirai Manajemen*, 5(2), 388–401. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/miraipg.388>
- Fauzi, A., Putri, I., Afni Fauziah, N., Klarissa, S., & Bunga Damayanti, V. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Setiawati. (2021). ANALISIS PENGARUH KEBIJAKAN DEVIDEN TERHADAP NILAI PERUSAHAAN PADA PERUSAHAAN FARMASI DI BEI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(8), 1581–1590.
- Sularmi, L., & Amni Hayati, F. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRIYA SUKSES BERSAMA TANGERANG SELATAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 639–646.

- Fadli, R., & Hasanudin, H. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *Jurnal Jenius: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(1), 70-79.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Soepandi, A. (2020). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KECAMATAN CIPUTAT TIMUR KOTA TANGERANG SELATAN. *KREATIF*. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>
- Prawiro Sudarso, A., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNGGUL ABADI DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1-6.
- Ratih Hanawidjaya, R., Sumiati, N., & Afihtul Barokah, R. (2022). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIAGA NUSA ABADI SUBANG. *Jurnal Economina*, 1(2), 203-218.
- Rusilowati, U., & Sudjatmoko. (2022). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK MANDIRI CABANG BINTARO TANGERANG SELATAN. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 286-292.
- Susanto, H., Purnamasari, P., & Mustaqaroh, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia KCP Cikarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(2), 206-214
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Taman Rahayu Bekasi. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(2), 172-179. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i2.65>
- Wijaya, I. K. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BUKIT SANOMAS. *AGORA*, 6(2).