



PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI ENONI SUMBER SEJAHTERA (KESS) DEPOK

THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ENONI SUMBER SEJAHTERA COOPERATIVE (KESS) DEPOK

Iman Hati Nazara¹, Sonny²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : imanhati1603@gmail.com^{1*}, dosen00983@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 16-07-2025

Revised : 18-07-2025

Accepted : 20-07-2025

Pulished : 22-07-2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation and job satisfaction on employee performance at Koperasi Enoni Sumber Sejahtera (KESS) in Bogor, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative, with a population of 50 employees at KESS. The sample in this study consists of 50 respondents, selected using the Slovin formula with a 5% margin of error. Data analysis was conducted using SPSS, applying various statistical tests, including descriptive analysis, validity and reliability tests, normality test, multicollinearity test, simple and multiple linear regression, as well as t-test and F-test. The Influence of Motivation on Employee Performance (Partial): Simple linear regression model: $Y = 4.652 + 0.855X_1$ $t_{calculated} = 13.820 > t_{table} = 3.505$. Significance level: $0.000 < 0.05$. Conclusion: Motivation has a significant partial effect on employee performance. The null hypothesis (H_{01}) is rejected, and the alternative hypothesis (H_{a1}) is accepted. The Influence of Job Satisfaction on Employee Performance (Partial): Simple linear regression model: $Y = 2.158 + 0.736X_2$ $t_{calculated} = 12.425 > t_{table} = 3.505$. Significance level: $0.000 < 0.05$. Conclusion: Job satisfaction has a significant partial effect on employee performance. The null hypothesis (H_{02}) is rejected, and the alternative hypothesis (H_{a2}) is accepted. The Influence of Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance (Simultaneous): Multiple linear regression model: $Y = 1.195 + 0.523X_1 + 0.344X_2$ $F_{calculated} = 127.998 > F_{table} = 2.117$. Significance level: $0.000 < 0.05$. Conclusion: Motivation and job satisfaction have a significant simultaneous effect on employee performance

Keywords: motivation, job satisfaction, employee performance



Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Enoni Sumber Sejahtera (KESS) di Bogor baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah menggunakan kuantitatif. Populasi pada koperasi enoni sumber sejahtera (KESS) sebanyak 50. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden yang didapatkan tingkat erro 5% menggunakan rumus teknik slovin. Analisis dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Metode analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi enoni sumber sejahtera (KESS). Hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 4.652 + 0.855 X_1$ dan nilai thitung 13.820 > ttabel 3.505 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. (2) secara parsial terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi enoni sumber sejahtera (KESS) hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 2.158 + 0.736 X_2$ dan nilai thitung 12.425 > ttabel 3.505 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. (3) secara simultan terdapat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 1.195 + 0.523 X_1 + 0.344 X_2$, nilai korelasi sebesar 0.894, nilai koefisien determinasi sebesar 89,4 % serta nilai Fhitung 127,998 > Ftabel 2,117 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan megelolah motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya . Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak (Wibowo, 2016: 322-325).

Definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi merupakan bagian yang sangat penting yang mendasari seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan yang diinginkan. Sikap ment al karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang untuk berperilaku (Usman, 2015: 250-251). Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, atau tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Suhartini, 2015: 144).

Berkaitan dengan pentingnya motivasi dan kepuasan kerja, maka dalam penelitian pada koperasi enoni sumber sejahtera, sebagai Perusahaan perkebunan yang sudah meluas dan dikenal



masyarakat maka perusahaan perlu memperhatikan mengenai motivasi dan kepuasan kerja dengan melalui beberapa indikator, yang meliputi: Pelatihan, Kesejahteraan, Motivasi kerja, Promosi, dan Gaji, Rekan Kerja, Atasan, Pekerjaan, Lingkungan kerja, dan target, tepat waktu, kualitas kerja yang digunakan oleh perusahaan.

Untuk mengetahui perkembangan jumlah karyawan Koperasi Enoni Sumber Sejahtera (KESS) dapat dilihat dari table dibawah ini.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan tetap yang keluar dan masuk pada Koperasi Enoni Sumber Sejahtera (KESS) Tahun 2019-2021

NO	Karyawan	Jmlah karyawan		Total karyawan (orang)
		Keluar (orang)	Masuk (orang)	
1	2019	5	9	14
2	2020	7	8	15
3	2021	4	10	21
Jumlah karyawan				50

Sumber : Koperasi Enoni Sumber Sejahtera (KESS)

Maka para pemimpin sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan loyalitas kerjanya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau kerjanya tercapai. Kepuasan dan ketidak puasnya yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi di Perusahaan tersebut. Semakin tinggi kepuasan karyawan dalam berkerja rendah, karena karyawan merasa tidak cocok berkerja di Perusahaan. tingginya jumlah karyawan yang keluar di Perusahaan juga dapat disebabkan oleh kebijakan Perusahaan untuk mengurangi jumlah karyawan sehingga dapat terjadi efisiensi dalam proses pembiayaan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Armstrong mengartikan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan dari apa yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai (Kaisendai, 2016: 853-859). Pendekatan lain yang dikemukakan oleh Mulyaidi bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagi organisasi dan karyawannya berdasarkan standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai dan Jaiwaini, 2017: 604).

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan untuk menggerakkan. Motivasi dalam manajemen berarti ditunjukkan pada sumber daya manusia yang dapat diwujudkan dalam perilaku yang diinginkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi perilaku, agar mau bekerja



saimai secairai produiktif berhaisil mencaipai dain mewuijuidkain tuijuiain yang telah ditentukan (Haisibuiain, 2016: 141).

3. Kepuasan Kerja

Menuiruit Robbins, kepuiaisain kerjai aidailaih sikaip uimuim terhaidaip pekerjaiaian seseoraing yang menuinjuikkain perbedaiaian aintairai juimlahi penghairgaiaian yang diterimai pekerjai dain juimlahi yang merekai yaikini sehairuisnyai merekai terimai. Greenberg dain Bairon mendeskripsikain kepuiaisain kerjai sebaigaii sikaip positif aitaui negaitif yang dilaikuikain individuail terhaidaip pekerjaiaian merekai. Sementairai itui Verchio menyaitaikain baihwai kepuiaisain kerjai sebaigaii pemikirain, peraisaiaian, dain kecenderuingain tindaikain seseoraing yang meruipaikain sikaip seseoraing terhaidaip pekerjaiaian (Wibowo, 2016: 413).

METODE PENELITIAN

Kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan angka dan statistik dalam pengumpulan serta analisis data yang dapat diukur. Dalam penelitian ini jenis yang dipakai adalah penelitian kuantitatif, dengan pendekatan asosiatif dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

		Correlations								
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	Total
VAR00001	Pearson Correlation	1	,213	,342*	,641**	,375**	,492**	,458**	,682**	,646**
	Sig. (2-tailed)		,137	,015	<,001	,007	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00002	Pearson Correlation	,213	1	,790**	,594**	,550**	,558**	,721**	,560**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,137		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00003	Pearson Correlation	,342*	,790**	1	,544**	,554**	,718**	,697**	,569**	,843**
	Sig. (2-tailed)	,015	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00004	Pearson Correlation	,641**	,594**	,544**	1	,466**	,604**	,632**	,745**	,820**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00005	Pearson Correlation	,375**	,550**	,554**	,466**	1	,672**	,426**	,318*	,701**
	Sig. (2-tailed)	,007	<,001	<,001	<,001		<,001	,002	,025	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00006	Pearson Correlation	,492**	,558**	,718**	,604**	,672**	1	,567**	,539**	,825**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00007	Pearson Correlation	,458**	,721**	,697**	,632**	,426**	,567**	1	,760**	,838**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,002	<,001		<,001	<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
VAR00008	Pearson Correlation	,682**	,560**	,569**	,745**	,318*	,539**	,760**	1	,811**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	,025	<,001	<,001		<,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Total	Pearson Correlation	,646**	,802**	,843**	,820**	,701**	,825**	,838**	,811**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	8



2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,90470633
Most Extreme Differences	Absolute		,182
	Positive		,062
	Negative		-,182
Test Statistic			,182
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,000
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,000
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,000
		Upper Bound	,001
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan hasil uji normalitas data menggunakan uji KolmogorovSmirnov Test yang terdapat pada Tabel 4.15 di atas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.000, bahwa nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,0 karena nilai error yang saya pakai 5% atau 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	1,195	2,112		,566	,574	
	Motivasi	,523	,105	,546	4,986	<,001	,275 3,640
	Kepuasan kerja	,344	,092	,408	3,722	<,001	,275 3,640

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolonieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Motivasi sebesar 0,275 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,275 nilai tersebut kuran dari 1, dan nilai *Variance inflation Factor* (VIF) variabel Motivasi sebesar 3,640 dan variabel kepuasan kerja sebesar 3,640 nilai tersebut kuran dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas



c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	,143	1,402		,102
	Motivasi	,046	,070	,181	,659
	Kepuasan kerja	-,007	,061	-,033	-,118

a. Dependent Variable: RES2

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatter plot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 27, Apabila pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar sejeaka acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, Ghazali (2016:139).

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,652	2,136		2,178
	Motivasi	,855	,062	,894	13,820

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.17 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4,652 + 0,855X_1$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 4,652 nilai ini menunjukkan bahwa pada Motivasi (X₁) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 4,652 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,855 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah. Artinya jika kinerja karyawan ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kesungguh sungguhan karyawan sebesar 0,855 satuan.

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel kepuasan kerja (X₂) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2,158	2,574		,838
	Kepuasan kerja	,736	,059	,873	12,425

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan



Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.18, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,158 + 0,736X_2$. Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 2,158. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kepuasan kerja (X_2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 2,158 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,736 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah. Artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,968 satuan.

Tabel 4.22
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,195	2,112		,566	,574
	Motivasi	,523	,105	,546	4,986	<,001
	Kepuasan kerja	,344	,092	,408	3,722	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

- Konstanta sebesar 1,195 artinya jika kualitas kepuasan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 1,195
- Nilai regresi 0,523 X_1 (positif) artinya apabila variabel Motivasi(X_1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel kepuasan kerja (X_2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,523 satuan
- Nilai regresi 0,344 X_2 (positif) artinya apabila variabel kepuasan kerja (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel motivasi (X_1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,344 satuan

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Motivasi (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,919 ^a	,845	,838	1,945	,845	127,998	2	47	,000

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

Berdasarkan tabel 4.21 hasil uji koefisien korelasi yaitu dengan nilai R sebesar 0.845. berdasarkan koefisien korelasi dengan nilai 0.845 dinyatakan bahwa sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 50 responden penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada dalam tingkat (0,61-0,80) yang berarti tingkat hubungan korelasi antara variabel motivasi (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel kinerja karyawan (Y).



5. Uji Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.25

**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Motivasi (X₁) dan Kepuasan kerja (X₂)
Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,838	1,945

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

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,919 atau 91,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen motivasi (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) terhadap dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 91,9%. Sedangkan sisanya (100 - 91,9% = 8,1%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti

6. Uji hipotesis

Tabel 4.26

**Uji signifikan parsial
Variabel Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

SCoefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,652	2,136		,034
	Motivasi	,855	,062	,894	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Variabel Motivasi (X₁) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 (0,000 < 0,5) dengan nilai $t_{hitung} 13,820 > t_{tabel} 2,048$. Hal ini berarti H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan

**Tabel 4.27 Uji Signifikan Parsial (Uji t) Variabel Kepuasan kerja (X₂)
Terhadap Kinerja karyawan (Y)**

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,158	2,574		,406
	Kepuasan kerja	,736	,059	,873	,000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Variabel Kepuasan kerja (X₂) mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 (0,000 < 0,5) dengan nilai $t_{hitung} 12,425 > t_{tabel} 2,048$. Hal ini berarti H_a diterima.



Sehingga dapat dikatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.28 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	968,253	2	484,126	127,998	,000 ^b
	Residual	177,767	47	3,782		
	Total	1146,020	49			
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Motivasi						

Berdasarkan Tabel 4.29 hasil uji F_{hitung} simultan, diperoleh nilai F_{hitung} 127,998 > F_{tabel} 2,0117 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi dan kepuasan kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada koperasi enoni sumber sejahtera

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi enoni sumber sejahtera. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(Y) diperoleh, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4,652 + 0,855X$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,894 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,894 atau sebesar 89,4% sedangkan sisanya sebesar 10,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($13,820 > 2,048$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 2,158 + 0,736X$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,873 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,873 atau sebesar 87,3% sedangkan sisanya sebesar 12,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($12,425 > 2,048$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), diperoleh persamaan regresi $Y = 1.195 + 0,523X_1 + 0,344X_2$, nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,845 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,919 atau 91.9% sedangkan sisanya sebesar 8.1% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau ($127,998 < 2,0117$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A.M, Sardiman (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Aldika Rahmadana Saputra (2020), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karangmas Unggul Bekasi, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol.5 No. 2, ISSN: 2503-1481.
- Arnaldo, Gilang, and Kurniati W. Andani. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3.3 (2021): 722-730
- As'ad, M. (2015). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Desy Angellina (2022), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Tirana Internasional, *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*. Vol. 05 No. 01, ISSN: 2657-0025.
- Endra, Tri Syandi Syah. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta." *Among Makarti* 14.2 (2022).
- Handoko. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi Kelima)*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heri Susanto (2023), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia KCP Cikarang, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 12 No. 2, ISSN: 2503-4413
- I Wayan Juniantara (2016), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* Vol.4 No.09.
- Juhji, Juhji, et al. "Pengertian, ruang lingkup manajemen, dan kepemimpinan pendidikan Islam." *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* 1.2 (2020): 111-124.
- Latifah, Erni, Syahrums Agung, and Rachmatullailly Tinakartika Rinda. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen* 2.4 (2019): 566-574.
- M. Shalahuddin (2023), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Wilayah Palembang, *Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative* Vol.2 No.1, ISSN: 2830-229X.
- Malayu, S. P. H. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Malik Amirullah (2020), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda, *Borneo Student Research* Vol.1 No.2, ISSN: 2721- 5727.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis., Robert. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Oktavianti, Nopi. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3.2 (2020): 148-155.
- Prayetno Agustinus Sitanggang (2023), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wahana Ottomitra Multiartha (WOM) TBK Cabang Jambi, *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, Vol. 12 No.02, ISSN: 2252-8636.
- Putri Andini Qurniadi (2018), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja



- Karyawan PDAM Kota Makassar, Jurnal Nobel Management, ISSN: 2723-4983
- Rahmad Rizki (2022), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya, Jurnal Serambi Konstruktivis Vol.4, No.2, ISSN: 2656 – 5781.
- Sanuddin, Florida Dessy Putri, and AM Rosa Widjojo. "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa." Modus 25.2 (2013): 217-231.
- Sarwoto. (2015). Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Manajemen Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Jakarta: Bumi Aksar.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9 (2), 952–962.
- Tarjo, Tarjo. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis 2.1 (2019): 53-65.
- Tri Finta Syandi Syah Endra (2022), Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta, Jurnal Among Makarti, Vol. 14 No. 2, ISSN: 2774-5163