

# PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN METODE REGRESI *STUDY CASE* : PT.X

**Desita Nur Rachmaniar**

Fakultas Teknik Elektro dan Industri Cerdas, Institut Teknologi Telkom Surabaya  
Jl.Ketintang No.156, Ketintang, Kec. Gayungan, Kota SBY, Jawa Timur, 60231  
e-mail: [desitanurr@ittelkom-sby.ac.id](mailto:desitanurr@ittelkom-sby.ac.id)

## ABSTRAK

Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan perusahaan, dimana tujuan ini dapat diperoleh dengan prestasi kerja yang baik. Salah satu departemen pada perusahaan mengalami performansi yang terbilang rendah diantara departemen lainnya atau dapat dikatakan prestasi kerja departemen ini menurun. Maka, beberapa faktor diperlukan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja seperti motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan melihat apakah prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kepuasan kerja. Metode kuantitatif sebagai metode penelitian ini. Kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dengan jumlah 63 responden. Teknik statistik regresi linier berganda digunakan pada penelitian ini. Hasil dari penelitian memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan pada motivasi sebesar 0,264 terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh bersama-sama dengan prestasi kerja.  $R = 0,471$  yang berarti motivasi dan kepuasan kerja sebagai independent variable dengan prestasi kerja sebagai dependent variable memiliki hubungan kuat dan arah yang positif. Selain itu, nilai  $R$  square 0,222 menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan memberikan kontribusi sebesar 22,2% terhadap prestasi. Hal ini menandakan sebanyak 77,8% motivasi dan kepuasan kerja bisa dipengaruhi faktor-faktor lainnya yang belum ditentukan pada pegujian kali ini.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

## ABSTRACT

Every organization should have a corporate aim that can be achieved through effective work performance. In comparison to other departments, one of the company's departments had relatively poor performance, or one could say that this department's work performance declined. Therefore, a variety of characteristics are required, such as motivation and job satisfaction, to be able to boost work performance. The aim of this study is to ascertain how much job performance is influenced by motivation and job happiness. A quantitative approach was applied in this investigation. 63 people responded to the questionnaire, which was used to gather the data. Multiple linear regression was employed as a statistical technique in this investigation. The study's findings show that employee performance has a considerable impact on motivation, with a coefficient of 0.264. Work performance is influenced by both motivation and job happiness.  $R = 0.471$ , indicating a strong and positive association between motivation and job satisfaction as independent factors and work performance as dependent variable. Furthermore, with a  $R$  square of 0.222, motivation and satisfaction contribute 22.2 percent to success. This means that other factors not measured in this study can influence up to 77.8% of motivation and work satisfaction.

**Keywords:** Work Motivation, Job Satisfaction, Work Performance

## I. PENDAHULUAN

*Human resource* ialah faktor penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Keberhasilan tidak akan dicapai apabila hanya mengandalkan kecanggihan teknologi saja tanpa didukung oleh faktor manusia sebagai pelaksana aktivitasnya. Selain itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan dan disesuaikan dengan perkembangan yang ada. Sebagai suatu asset perusahaan untuk mencapai tujuan, diperlukan sumber daya manusia yang handal dan terbaik. Sumber daya manusia merupakan faktor primer dari organisasi dalam melakukan kegiatan bisnisnya, maka organisasi memerlukan sdm berkualitas serta profesional (Oktavianti, 2020). Pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang lain akan menjadi tidak efektif serta efisien tanpa diimbangi sumber daya manusia yang handal. Sehingga perlunya dilakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat dalam perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia (Yanti dan Fachri, 2020).

Setiap perusahaan pasti dihadapkan dengan persoalan terkait sumber daya manusia. Salah satunya aspek prestasi kerja yang berdampak secara langsung ke perusahaan itu sendiri. Prestasi kerja adalah “*successful role achievement*” yang didapatkan dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh individu itu sendiri. Output akhir hasil kerja, kemampuan serta minat dari karyawan perusahaan merupakan wujud dari prestasi kerja tersebut. Perusahaan secara tidak langsung bisa mengukur tingkat kinerja dan tujuan perusahaan dapat dicapai sejauh mana, ketika karyawannya berprestasi. Sehingga, untuk dapat mencapai prestasi kerja yang baik, diperlukan faktor lainnya agar bisa memberikan pengaruh prestasi kerja tersebut, seperti motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi berasal dari istilah *motive* yang berarti upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk melakukan suatu hal. Pada teori-teori motivasi ada teori kepuasan, teori ini didasarkan pendekatan dari faktor kebutuhan serta kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku menggunakan cara tertentu (Sutrisno, 2017). Karyawan akan melakukan semaksimal mungkin tugasnya untuk dapat berprestasi jika dia sudah termotivasi. Sesuai dengan teori Mc.Clelland yang menjelaskan bahwa motivasi diperlukan agar karyawan dapat berprestasi tinggi. Seperti pada penelitian yang dilakukan Baharuddin, et.al (2022) menyimpulkan motivasi memiliki pengaruh positif dengan prestasi kerja. Semakin besar motivasi kerja, prestasi kerja karyawan diharapkan dapat mengalami peningkatan (Paesal, 2021). Selain motivasi kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi karyawan dalam berprestasi yaitu faktor kepuasan kerja yang mana mempengaruhi prestasi seorang pegawai saat bekerja. Dikarenakan karyawan yang telah termotivasi dan merasa puas dalam bekerja akan memberikan usaha yang maksimal. Sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan prestasinya dalam bekerja (Kurniawan, 2021).

Seiring dengan motivasi kerja yang meningkat, faktor kepuasan kerja karyawan juga diperlukan dalam berprestasi, karena kepuasan kerja itu sendiri dapat membangun keadaan positif di dalam lingkungan kerja. Perasaan seorang terhadap pekerjaannya tercerminkan melalui yang namanya kepuasan kerja (Kurniawan, 2021). Kondisi dimana seseorang yang mengalami kepuasan atau ketidakpuasan saat kerja sebagai *feedback* dalam pengaruh prestasi kerja kemudian hari. Jika karyawan telah termotivasi dan merasa puas dalam bekerja maka akan memberikan usaha yang maksimal sehingga prestasi kerja dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini didukung dengan penelitian dari Erianto dan Mahanani (2022) yang menyatakan jika kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dengan prestasi kerja.

PT. X bergerak pada industri manufaktur dimana output yang dihasilkan yaitu berupa gula. Efisiensi, efektifitas dan kualitas adalah hal yang sangat krusial dengan mempertimbangkan aspek teknis maupun non-teknis saat proses produksi gula. Dimana terdapat peran karyawan dalam menghasilkan output suatu produk yang memiliki mutu. Pada perusahaan menandakan adanya penurunan prestasi kerja karyawan akhir-akhir ini terutama di beberapa departemen terkait. Salahsatunya pada departemen tata usaha, dimana

departemen ini mengelola baik itu *raw material, tools*, keuangan, administrasi hingga seluruh karyawan perusahaan. Beberapa tahun belakangan ini, departemen tata usaha tidak menunjukkan performansi yang baik dalam hal prestasi kerja, atau dapat dikatakan level performansinya berada di paling bawah diantara departemen lainnya. Dari sini perusahaan mulai menyadari bahwa penurunan prestasi kerja ini bisa disebabkan oleh motivasi dan kepuasan kerja karyawannya selama bekerja. Sehingga perusahaan mencoba untuk meminimalisir dampak yang diakibatkan dari adanya penurunan prestasi dengan terus memantau prestasi kerja karyawannya. Berdasarkan hal ini, maka peneliti merasa perlu dilakukannya sebuah penelitian di perusahaan tersebut terkait teori yang sudah ada. Adapun judul yang diambil "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Metode Regresi Study Case: PT.X".

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Motivasi Kerja

Motivasi berada didalam diri manusia itu sendiri. Keinginan yang mendorong individu untuk melakukan suatu hal yang memiliki tujuan atau memenuhi keinginan tertentu (Arisandy dan Santoso, 2020). Sehingga motivasi kerja dapat dikatakan sebagai keinginan dalam diri pekerja untuk memberikan hasil pekerjaan yang baik.

### B. Kepuasan Kerja

Bentuk penggambaran perasaan seseorang terhadap pekerjaan, tempat kerja, lingkungannya maupun hubungan dengan partnernya merupakan kepuasan kerja (Wibowo, 2016). Apabila orang merasa puas dengan suatu hal, ia akan merasa senang dan akan memberikan kemampuan terbaiknya. Sehingga sangat penting memastikan bahwa kepuasan kerja itu dimiliki oleh setiap karyawan.

### C. Prestasi Kerja

Pencapaian tujuan dari perusahaan, pasti memerlukan sebuah prestasi kerja karyawannya. Dimana prestasi kerja ini secara tidak langsung memiliki dampak bagi perusahaan (Baharuddin, et.al, 2022). Dampak yang dimaksud adalah dalam hal positif seperti peningkatan produktivitas dan lain-lain.

### D. Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan keandalan dari alat ukur tersebut sejauh apa. Keandalan yang dimaksud adalah apakah alat ukur yang dipakai dapat menunjukkan ketepatan, kemantapan, serta homogenitas. Dapat dikatakan bahwa uji realibilitas memiliki tujuan melihat konsistensi dari suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Validitas menunjukkan ketepatan dari suatu alat ukur. Validitas dapat juga dikatakan sebagai suatu instrumen yang diperlukan untuk menguji data sehingga diperoleh data yang sebenarnya (Sugiyono dalam Mirdhayani, 2020)

### E. Uji Asumsi Klasik

Normality test, uji homogenitas atau heteroskedastisitas dan uji linearitas dilakukan pada uji asumsi klasik

#### 1) Normality Test

*Normality test* digunakan dengan tujuan untuk memberikan informasi apakah data yang didapat sudah berdistribusi normal atau belum (Santoso, 2014).

#### 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk mengetahui apakah dalam metode regresi terdapat ketidaksamaan varian antara pengamatan satu dengan lainnya (Prayogo dan Samanhudi, 2021). Apabila data tidak heteroskedastisitas berarti dapat dikatakan data tersebut homogen. Uji ini sama dengan uji homogenitas (*Homogeneity test*).

3) Uji Linieritas

Untuk melihat apakah setiap variabel yang diuji memiliki hubungan linier atau tidak bisa dilakukan uji linieritas (Setiawan dan Yosepha, 2020). Selain itu dapat digunakan untuk melihat sudah benar atau belum spesifikasi modelnya.

F. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah perkembangan dari metode sebelumnya yaitu analisis regresi linier. Pengaruh dari suatu variabel dengan variabel lainnya (*independent and dependent*) dapat diketahui dengan baik, merupakan fungsi dari kedua metode ini. Perbedaannya adalah jumlah variabel bebasnya, dimana analisis regresi linier sederhana terdapat satu variabel sedangkan analisis regresi linier berganda lebih dari satu variabel (Femi dan Sunardi, 2021). Berikut persamaan dari regresi linier berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 \quad (1)$$

Keterangan:

$Y$  = *dependent variable* (prestasi kerja)

$\alpha$  = *Constanta*

$\beta_1$  = *Regression coefficient* motivasi kerja

$X_1$  = *independent variable* (motivasi kerja)

$\beta_2$  = *Regression coefficient* kepuasan kerja

$X_2$  = *independent variable* (kepuasan kerja)

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, dimana teknik pengumpulan data yang dilakukan terdiri dari dua jenis kuesioner, yaitu terbuka dan tertutup (Fajri, 2020). Data yang didapatkan dari hasil kuesioner nantinya akan menjadi informasi utama dalam penelitian ini. Proses pembuatan kuesioner, menggunakan skala likert yang berfungsi mengukur pendapat, persepsi dan sikap seseorang (Yola, 2017). Adapun skala likert yang digunakan yaitu skala likert ganjil 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

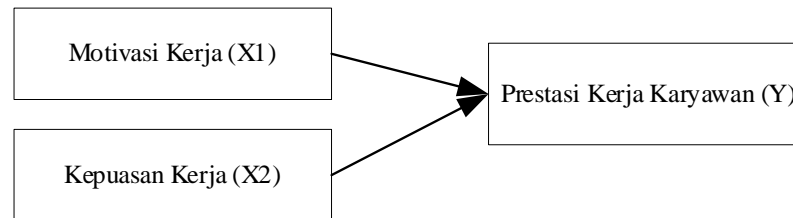
Penelitian ini dimulai dengan penentuan sampel berdasarkan populasi yang ada. Bagian dari populasi yang memiliki karakteristik dan didalamnya dinamakan sampel (Sugiyono, 2015). Adapun sampel yang diambil hanya sebanyak 63 responden dari total 75 populasi yang terbatas pada salah satu departemen di PT. X yaitu departemen tata usaha. Pengambilan jumlah sampel ini berdasarkan pada tabel Krejcie dan Morgan.

Responden penelitian yang sejumlah 63 orang ini perlu dipetakan berdasarkan karakteristiknya secara demografi. Karakteristik responden dapat dilihat seperti yang tertera pada Table I.

TABEL I  
TABEL KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Deskripsi	Jumlah	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	18
		Perempuan	36
2	Usia	21-30 tahun	27
		31-40 tahun	32
		41-45 tahun	5
3	Pendidikan	D1-D3	29
		D4-S1	41

Variabel yang digunakan untuk penelitian ini terdiri dari *independent variable* dan *dependent variable*. Variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai *independent variable*, sedangkan variabel terikat yaitu variabel prestasi kerja. Skema dari variabel-variabel yang digunakan dapat dilihat pada Gambar berikut.



Gambar. 1. Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1 → Motivasi dengan Prestasi Kerja

H<sub>0</sub> : tidak ada hubungan yang berpengaruh antara motivasi dan prestasi

H<sub>1</sub> : ada hubungan yang berpengaruh antara motivasi dan prestasi

Hipotesis 2 → Kepuasan kerja dengan Prestasi Kerja

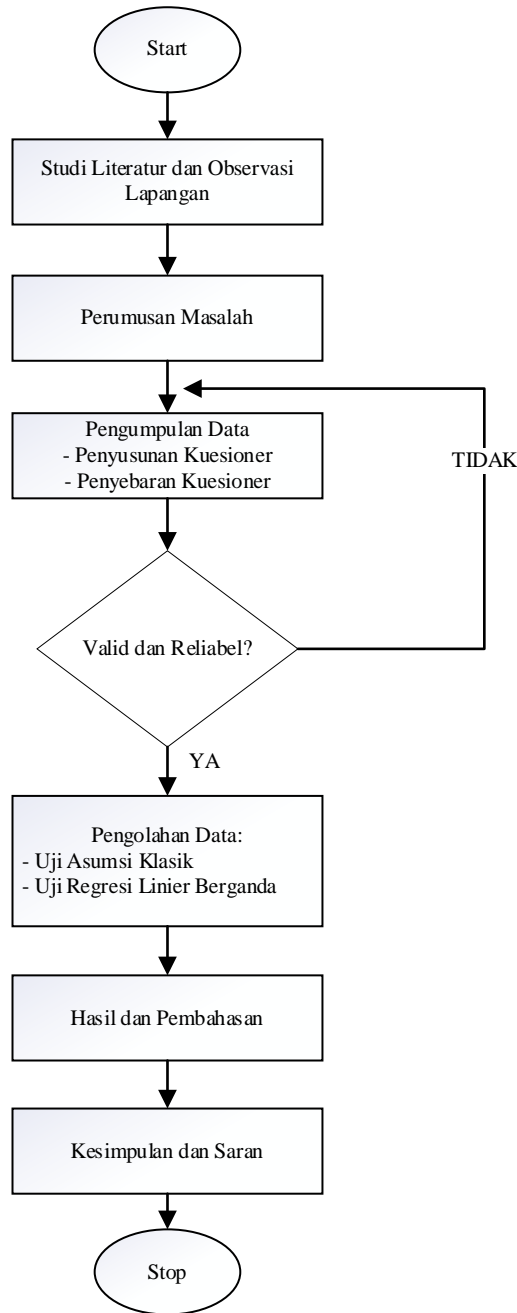
H<sub>0</sub> : tidak ada hubungan yang berpengaruh antara kepuasan dan prestasi

H<sub>1</sub> : ada hubungan yang berpengaruh antara kepuasan dan prestasi

#### A. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini digunakan teknik statistik analisis regresi linier berganda. Teknik statistik ini untuk melihat besarnya pengaruh *independent variable* terhadap *dependent variable*. Sebelum dilakukan analisis regresi, kuesioner yang ada perlu diuji validitas dan reliabilitasnya dahulu. Kemudian, perlu dilakukan uji asumsi yang mungkin terjadi di dalam regresi, seperti *normality test*, *homogeneity test* dan *linierity test*.

Selain mengetahui variabel dan hipotesis dari penelitian, urutan atau langkah yang dilakukan selama proses penelitian bisa dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Diagram Alir Penelitian

1. Studi Literatur dan observasi lapangan  
Tahap pertama, peneliti mulai mengobservasi lapangan dan mencari beberapa sumber literatur yang relevan. Adapun sumber literatur yang digunakan yaitu dari buku dan jurnal yang ada.
2. Perumusan Masalah  
Setelah observasi dan mengkaji literatur yang ada, selanjutnya mulai dilakukan perumusan masalah yang ada berdasarkan tahap sebelumnya
3. Tahap Pengumpulan Data  
Tahap ini, dilakukan pengumpulan data yaitu penyusunan kuesioner dan disebar. Setelah seluruh item pertanyaan di kuesioner ditentukan dan disusun, kuesioner lalu

disebar kepada pegawai atau karyawan perusahaan terutama pada salah satu departemen terkait. Kuesioner yang disebarakan berupa kuesioner terbuka terlebih dahulu kemudian dilanjutkan dengan kuesioner tertutup.

4. Uji Validitas dan Reliabilitas

Setelah mendapatkan data-data yang diperlukan melalui kuesioner, data tersebut di uji keandalan (reliabilitas) dan validitasnya terlebih dahulu. Apabila data tidak reliabel, maka perlu penyebaran kuesioner ulang. Namun jika ada item pertanyaan yang tidak valid, maka item tersebut bisa dihapus.

5. Tahap Pengolahan Data

Jika data yang diambil sudah valid dan reliabel, maka mulai dilakukan proses pengolahan data. Tahap pengolahan data terdiri dari beberapa tahap diantara *normality test*, homogenitas dan linieritas sebagai uji asumsi klasik. Serta yang terakhir adalah analisis regresi linier berganda.

6. Hasil dan Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari tahap pengolahan data sebelumnya, kemudian dilakukan analisa dan pembahasan secara mendalam.

7. Kesimpulan dan Saran

Tahap yang terakhir yaitu pemberian kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan yang dilakukan sebelumnya. Dimana kesimpulan ini sebaiknya dapat menjawab tujuan dari permasalahan diawal. Kemudian diberikan beberapa saran yang nantinya dapat dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut ini merupakan hasil dari uji reliabilitas dan validitas yang dapat dilihat pada Tabel II.

TABEL II  
OUPUT Uji RELIABILITAS  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.689	30

Sumber: Data Olahan

Uji reliabilitas yang dilakukan menghasilkan *output alpha cronbach* sebesar 0,689. Nilai *alpha cronbach* > 0,60 menyatakan bahwa kuesioner tersebut sudah *reliable* (Sunjoyo, et.al, 2013). Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan kuesioner bisa mendeskripsikan suatu hal yang diukur (Putranto, 2018).

Sedangkan *Output* uji validitas menunjukkan dari 30 butir pertanyaan kuesioner, terdapat 7 pertanyaan yang tidak valid. Dikarenakan responden tidak mengisi kuesioner dengan kejujuran, sehingga jawaban untuk setiap pertanyaan hampir sama untuk semua responden.

B. Uji Asumsi Klasik

Pada uji asumsi klasik dilakukan beberapa uji antara lain *normality test*, *homogeneity test* dan *linierity test*.

TABEL III  
OUPUT Uji NORMALITAS

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

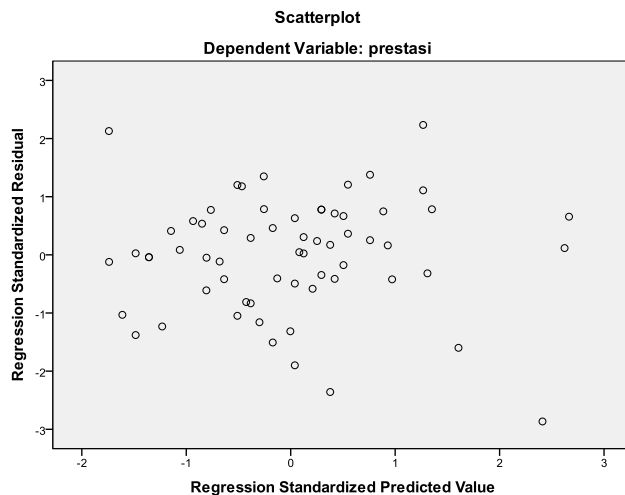
		motivasi	kepuasan	prestasi
N		63	63	63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	4.0873	3.3889	3.8536
	Std. Deviation	.41987	.48105	.44077
Most Extreme Differences	Positive	.116	.124	.087
	Negative	.085	.124	.061
	Absolute	.116	.099	.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.921	.983	.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.364	.288	.721

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan

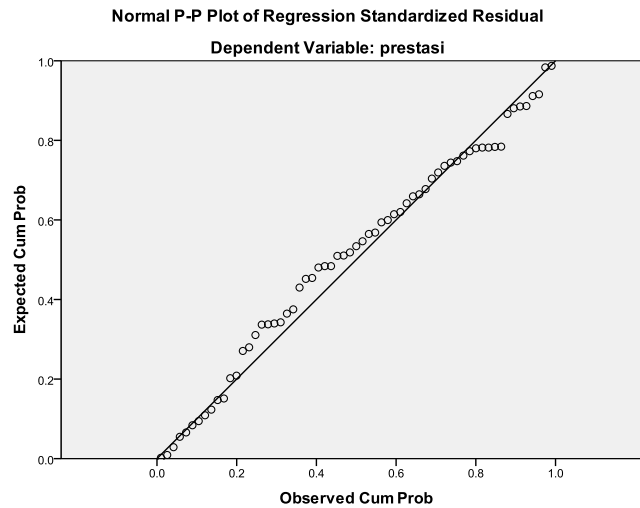
Pada *Normality test* menggunakan nilai dari *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, menghasilkan nilai 0.921 pada variabel motivasi, 0.983 pada variabel kepuasan dan 0.694 pada variabel prestasi. Nilai ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal karena  $> 0.5$ .



Gambar. 3. Uji Homogenitas  
Sumber: Data Olahan

*Homogeneity test* menghasilkan bahwa persebaran data ada di empat kuadran pada *scatterplot* yang mengindikasikan variansi data tersebut homogen dan tidak ada heteroskedatisitas.





Gambar. 3. Uji Linieritas  
Sumber: Data Olahan

*Linierity test* didapatkan hasil bahwa antara satu data dengan data yang lain membentuk pola garis lurus, maka dapat disimpulkan bahwa data ini bersifat linier.

### C. Uji Regresi Berganda dan Analisis Korelasi

Berikut ini merupakan hasil dari uji regresi berganda yang dapat dilihat pada Tabel IV.

TABEL IV  
TABEL DESCRIPTIVE STATISTICS

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
prestasi	3.8536	.44077	63
motivasi	4.0873	.41987	63
kepuasan	3.3889	.48105	63

Sumber: Data Olahan

Hasil yang didapatkan bahwa nilai rata-rata prestasi kerja dari 63 karyawan adalah 3,8536 standar deviasi 0,44077. Nilai *mean* motivasi kerja 4,0873 standar deviasi 0,41987. Nilai *mean* kepuasan kerja 3,3889 standar deviasi 0,48105. Dari pengujian regresi linear berganda dapat dilihat beberapa *output* untuk menganalisis korelasi.

TABEL V  
TABEL KORELASI POSITIF  
Correlations

		prestasi	Motivasi	kepuasan
Pearson Correlation	prestasi	1.000	.380	.412
	motivasi	.380	1.000	.418
	kepuasan	.412	.418	1.000
Sig. (1-tailed)	prestasi	.	.001	.000
	motivasi	.001	.	.000
	kepuasan	.000	.000	.
N	prestasi	63	63	63
	motivasi	63	63	63
	kepuasan	63	63	63

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan *output* yang tertera pada tabel *Correlations* dapat dilihat bahwa berdasarkan kriteria yaitu gagal tolak  $H_0$  apabila nilai dari  $Sig.>0,05$  dan  $H_0$  ditolak apabila nilai dari  $Sig.<0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa:

- $H_0$  ditolak; disebabkan oleh nilai  $Sig. (0,001) < 0,05$  yang mengartikan bahwa adanya korelasi prestasi dan motivasi
- $H_0$  ditolak; disebabkan oleh nilai  $Sig. (0,000) < 0,05$ ; yang mengartikan bahwa adanya korelasi prestasi dan kepuasan.
- $H_0$  ditolak ; disebabkan oleh nilai  $Sig. (0,000) < 0,05$ ; yang mengartikan bahwa adanya korelasi motivasi dan kepuasan.

Selain itu, dapat dilihat dari nilai *Pearson Correlation* antara prestasi dengan motivasi sebesar 0,380 dan prestasi dengan kepuasan sebesar 0,412 yang mengindikasikan bahwa ada korelasi positif yang cukup. Untuk nilai *Pearson Correlation* antara motivasi dengan kepuasan sebesar 0,418 yang mengindikasikan bahwa ada korelasi positif yang cukup.

TABEL VI  
TABEL MODEL SUMMARY

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Strd Error of the Estimate	Durbin -Watson
1	.471 <sup>a</sup>	.222	.196	.39514	1.797

a. Predictors [Constant], kepuasan, motivasi

b. Dependent Var : prestasi

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan *output* yang tertera pada tabel *Model Summary*<sup>b</sup> menunjukkan bahwa nilai *R Square* 0,222 berarti motivasi dan kepuasan yang disebar memberikan kontribusi sebesar 0,222 atau 22,2% terhadap prestasi. Berarti 77,8% motivasi dan kepuasan dipengaruhi faktor lainnya yang tidak ditentukan dalam pengujian. Nilai R adalah 0,471 yang menunjukkan bahwa korelasi sedang dan uji regresi dinilai baik karena nilai  $R^2$  berada pada  $0 < R^2 < 1$ . Sedangkan nilai *Durbin-watson* untuk model ini adalah 1,797 yang mana berdasarkan kaidah keputusan *Durbin-watson* yang dilihat dari tabel DW, keputusan yang didapat yaitu tidak adanya autokorelasi positif atau negatif.

D. Analisis Regresi dan Pembahasan

Berikut ini merupakan hasil dari uji multikolinearitas yang dapat dilihat pada Tabel VII.

TABEL VII  
TABEL OUTPUT COEFFICIENTS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	[Constant]	1.820	.518		3.515	.001		
	motivasi	.264	.132	.252	2.008	.049	.825	1.212
	kepuasan	.281	.115	.307	2.450	.017	.825	1.212

a. Dependent Variable: prestasi

Sumber: Data Olahan

Pengujian multikolinearitas diketahui dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) setiap prediktor. Karena nilai VIF prediktor (1,212) < 10, disimpulkan bahwa data tidak mengalami multikolinearitas. Kemudian, hasil *output* dapat diketahui rumus persamaan regresinya. Pada tabel diketahui nilai *constant*-nya adalah 1,820 dan nilai motivasi 0,264 dan nilai kepuasan 0,281. Dari hasil uji yang dilakukan sebelumnya didapatkan persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 1,820 + 0,264 X_1 + 0,281 X_2$$

Koefisien regresi variabel motivasi 0,264 menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja dan prestasi kerja yaitu signifikan positif. Apabila variabel motivasi kerja meningkat satu persen (1%) maka prestasi kerja meningkat sebesar 0,264. Koefisien regresi variabel kepuasan 0,281 mengartikan bahwa pengaruh antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja adalah signifikan positif. Apabila variabel kepuasan kerja meningkat satu persen (1%) maka terjadi peningkatan sebesar 0,281 pada prestasi kerja. Nilai 1,820 menunjukkan tingkat prestasi kerja karyawan bila mengabaikan tingkat motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Kemudian prestasi kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor tersebut, dapat kita lihat dari persamaan  $Y = 1,820 + 0,264 X_1 + 0,281 X_2$ , bahwa variabel  $X_2$  (kepuasan kerja) yang memiliki dampak lebih terhadap prestasi kerja daripada variabel  $X_1$  (motivasi kerja). Dikarenakan variabel  $X_1$  0,264 lebih kecil dibandingkan nilai variabel  $X_2$  sebesar 0,281.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji regresi, dengan persamaan  $Y = 1,820 + 0,264 X_1 + 0,281 X_2$  didapatkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan diantara motivasi dan kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja bersama-sama mempunyai andil sejumlah 22,2% terhadap prestasi kerja dan sebesar 77,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar dari penelitian ini.

Saran untuk penelitian selanjutnya, bisa mempertimbangkan variabel-variabel lainnya dalam mengukur tingkat prestasi kerja karyawan.

PUSTAKA

- Arisandy, A.M. dan Santos, B, (2020), Analisis Hubungan antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV.XXZ, Juminten:Jurnal Manajemen Industri dan Teknologi, Vol.01 No.03 pp.70-78
- Baharuddin, A.A., Musa, M.I., dan Burhanuddin, (2022), Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales, Jurnal Akuntansi, Manajemen dan ekonomi, Vol.01 No.01 pp.55-62
- Erianto, W. dan Mahanani, E., (2022), Pengaruh Kompensasi Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Tegal, Jurnal Pendidikan Ekonomi, Vol.10 No.02
- Fajri, C., (2020), Perancangan Shelter Bus Menidang dengan Menggunakan QFD, Jurnal Sistem Teknik Industri, Vol.22 No.1 pp.77-89
- Femi, W.W.E dan Sunardi, (2021), Analisis Hubungan Kualitas Pelayanan, Kualitas Produk dan Citra Perusahaan dengan Kepuasan Pelanggan di PT.Ital Frans Multindo Food Industries, Juminten:Jurnal Manajemen Industri dan Teknologi Vol.02 No.01 pp.78-83
- Ghozali, I.(2018), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*, Edisi 9, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Kurniawan, M., (2021) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PD.Kopi666 Semendo Palembang, *Jurnal Media Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol.1, No.1
- Mirdhayani, I., (2020), Pengaruh Desain Interior Ergonomis pada Mood Karyawan, Jurnal Teknik Industri:Jurnal Hasil Penelitian dan Karya Ilmiah dalam Bidang Teknik Industri, Vol.6 No.2, pp 122-126
- Oktavianti, N,(2020), Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia”, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.3, No. 2, pp.145-155
- Paesal, A.A., (2021), Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.PLN UP3 Pare-pare, Jurnal DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.3, No.2, pp.171-176
- Prayogo, S.W, dan Samanhudi, D.,(2021), Analisis Kinerja Karyawan berdasarkan Motivasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja di CV.XYZ, Juminten:Jurnal Manajemen Industri dan Teknologi Vol.02, No.04, pp.145-156
- Putranto, A.T.(2018), Analisis Pengaruh Promosi Penjualan, Ekuitas Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu, *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol.1 No.2, pp. 21-37
- Sutrisno, E., (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta
- Santoso, S. (2014). Statistik multivariate (2nd ed.), PT Elex Media, Jakarta
- Setiawan, C.K., dan Yosepha,S.Y., (2022), Pengaruh Green Marketing dan Brand Imagee terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop, Jurnal Ilmiah M-Progress, Vol.10 No.1
- Sugiyono (2015). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d, Alfabeta, Bandung
- Sunjoyo, R. S., Carolina, V., Magdalena, N., & Kurniawan, A. (2013). *Aplikasi SPSS untuk smart riset*. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo, (2016), Manajemen Kinerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Yanti dan Fachri, H., (2020), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Komitmen Organizational Pegawai Negeri Sipil Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral, Jurnal Produktivitas.
- Yola, M. (2017), Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2 Edisi 4PT. Salemba Emban Patria, Jakarta