

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI PT JACCS MPM FINANCE CABANG BANYUWANGI JAWA TIMUR**

**Devitri Carbala<sup>1</sup>, Kustini<sup>2</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur <sup>1), 2)</sup>  
devitricarbala67@gmail.com <sup>1)</sup>, kustini259@gmail.com <sup>2)</sup>

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Jaccs MPM Finance Cabang Banyuwangi Jawa Timur. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan kuisisioner dan wawancara. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengolahan data penelitian menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

**Kata kunci :** Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

**THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
AT PT JACCS MPM FINANCE BANYUWANGI BRANCH, EAST JAVA**

**Abstract**

*This research aims to find out the level of influence of motivation and job satisfaction on Employee Performance at PT Jaccs MPM Finance Banyuwangi Branch of East Java. Research data collection techniques using questionnaires and interviews. The population and sample in this study amounted to 30 employees. Determination of samples using saturated samples. Research data processing techniques using Smart PLS 3.0. Motivational research results affect employee performance. Job satisfaction affects employee performance.*

**Keywords:** motivation, satisfaction, employee performance

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan suatu organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis maupun perusahaan serta maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Sehingga sumber daya manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan perusahaan.

Kinerja yang dapat dikatakan berhasil pada lingkup perusahaan merupakan kinerja yang memiliki kualitas, kuantitas yang sudah memadahi dan terpercaya karena sudah dianggap membawa dampak yang baik dan mengarah positif pada perusahaan, dari sisi kualitas dan kuantitas ini tentu didukung dengan adanya pelaksanaan tugas yang kompeten dan juga berintegritas, dan yang paling terpenting bagaimana dapat mempertahankan kinerjanya.

Menurut Sutrisno (2016) kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang dikemukakan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2015), diantaranya adalah: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab.

Adapun data penjualan sepeda motor PT. Jaccs Mpm Finance Cabang Banyuwangi periode tahun 2017-2020 adalah sebagaimana Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Data Penjualan Unit Sepeda Motor**  
**Periode Tahun 2017-2020**

Tahun	Target	Realisasi	Persentasi
2017	204	220	1,8%
2018	204	203	99%
2019	204	94	47%
2020	115	86	75%

Sumber :PT.Jaccs Mpm *Finance* Cabang Banyuwangi, 2022

Berdasarkan data di atas yang merupakan data penjualan unit sepeda motor pada periode tahun 2017-2020. Apabila dilihat dari tabel yang tertera pada bagian presentasi di tahun 2017 dan tahun 2018 adanya peningkatan pada kinerja karyawan yang didapat oleh karyawan hingga 99 % yang hampir mendekati sempurna yaitu 100% artinya bahwa pada tahun tersebut pada kegiatan penjualan yang dilaksanakan mengalami peningkatan yang signifikan serta sesuai dengan target perusahaan yaitu dalam melaksanakan kegiatan penjualan motor. Namun pada tahun 2019 mulai mengalami penurunan persentasi yang didapat yaitu sebesar 47 % dimana penjualan unit sepeda motor sudah mulai menurun cukup signifikan, serta adanya penurunan pada realisasi hingga mencapai 94 unit.

Namun jika dilihat dari tabel pada tahun 2020 perusahaan berusaha menaikkan presentasi pada target penjualan hingga sebesar 75 % artinya bahwa ditahun tersebut di sisi presentasi yang didapat walaupun dengan adanya peningkatan namun pada target serta realisasinya yang semakin menurun karena dampak dari keadaan ekonomi yang tidak stabil. Perusahaan melakukan penurunan pada target yang semula berjumlah 204 unit pada tahun 2019 menjadi 115 unit yang terjual pada tahun 2020 dalam periode satu tahun, dan realisasi yang didapat serta target yang juga semakin menurun yaitu sebesar 86 unit yang terjual dalam satu tahun tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. MSDM disebut juga manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Adapun data *turn over* PT. Jaccs Mpm Finance Cabang Banyuwangi periode tahun 2017-2020 adalah sebagaimana Tabel 2.

**Tabel 1**  
**Data Turnover Karyawan**  
**PT.Jaccs MPM Finance Cabang Banyuwangi Jawa Timur**

Tahun	Karyawan Awal	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Karyawan Akhir	Turn Over Rate
2017	35	7	2	30	61%
2018	30	2	6	34	77%
2019	34	4	2	32	67%
2020	32	4	0	28	60%

Sumber :PT.Jaccs Mpm Finance Cabang Banyuwangi, 2022

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui *turnover rate* karyawan pada tahun 2017 sebesar 61% dan pada tahun 2018 adanya peningkatan signifikan pada *turn over rate* yaitu sebesar 77 % namun mulai terjadi penurunan pada tahun 2019 hingga tahun 2020. Terlihat pada data *turn over* di atas bahwa di tahun 2020 yang paling rendah hingga mengalami penurunan sebesar 60%. Perusahaan dalam data *turn over* yang dimiliki semakin menurun dan sebagian besar karyawan yang keluar dari perusahaan ialah karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap di perusahaan. Rata - rata masa kerja karyawan tersebut ialah kurang lebih sekitar 5-10 tahun masa kerja. Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan manajer Mpm cabang Banyuwangi ditemukannya beberapa alasan yang terkait dengan karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan. Beberapa alasannya antara lain yaitu ditemukan karyawan yang kedapatan melakukan permainan pada keuangan perusahaan guna untuk kepentingan pribadi karyawan itu sendiri , merasa tidak puas dengan gaji dan tunjangan yang diberikan perusahaan, kinerja karyawan yang tidak maksimal, tidak adanya prestasi kerja yang ditunjukkan. Selain itu kurangnya komunikatif antar karyawan dan juga pimpinan. Penurunan ini juga menjadikan alasan banyaknya karyawan yang juga memiliki keputusan untuk *resign* (keluar dari perusahaan), karena dianggap perusahaan tidak bisa mensejahterakan karyawannya.

Menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Mangkunegara (2013) menjelaskan indikator motivasi adalah kerja keras, ketekunan bekerja, hubungan dengan rekan kerja, pemanfaatan waktu.

Menurut Badriyah (2015) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Retnoningsih (2016) indikator-indikator kepuasan yaitu; gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, kondisi kerja.

Berdasarkan penelitian pada variabel Kepuasan terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan di berbagai wilayah, salah satunya penelitian yang telah dilakukan oleh Al-dalameh, et.all (2018) pada sektor perbankan yang berada di Yordania. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dalam bekerja maka akan otomatis

kinerja akan mengikuti juga meningkat dengan signifikan karena kepuasan yang ditimbulkan seiring dan seimbang dengan hasil pekerjaan yang memuaskan sesuai dengan *time line* yang ditentukan.

Selanjutnya penelitian yang berbeda dilakukan Mukhtar (2018) di Bank Syariah yang ada di Kota Makassar. Hasil studinya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Apabila dilihat dari tingkat kepuasan seseorang tinggi maka hal ini akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan kesan yang baik dan juga hasil pekerjaan yang dihasilkan tidak mengecewakan. Kepuasan itu timbul dari individu seseorang yang didasari karena merasa telah tuntas dalam melaksanakan pekerjaan diharapkan. Kepuasan dapat berkembang sesuai dengan waktu yang terus berjalan didukung dengan adanya pekerjaan yang mendukung sesuai dengan porsinya.

### **Pengembangan Hipotesis**

Teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg sering disebut dengan bagaimana manager dapat mengendalikan faktor-faktor yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian Syarifuddin (2012) dapat dilihat bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

#### **H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Kesuksesan dalam suatu pekerjaan memungkinkan karyawan untuk mengikuti pelatihan keterampilan dan kemampuan. Maka karyawan akan mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih besar. Hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan dan sifat pekerjaan secara signifikan mempengaruhi tingkat kepuasan pekerjaan. Pushpakumari (2008) menyatakan bahwa, sikap seorang karyawan penting bagi manajemen, karena menentukan perilaku pekerja dalam organisasi. Selanjutnya seorang pekerja yang puas adalah pekerja produktif. Sementara hasil penelitian Pushpakumari (2008) menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

#### **H<sub>2</sub> : Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

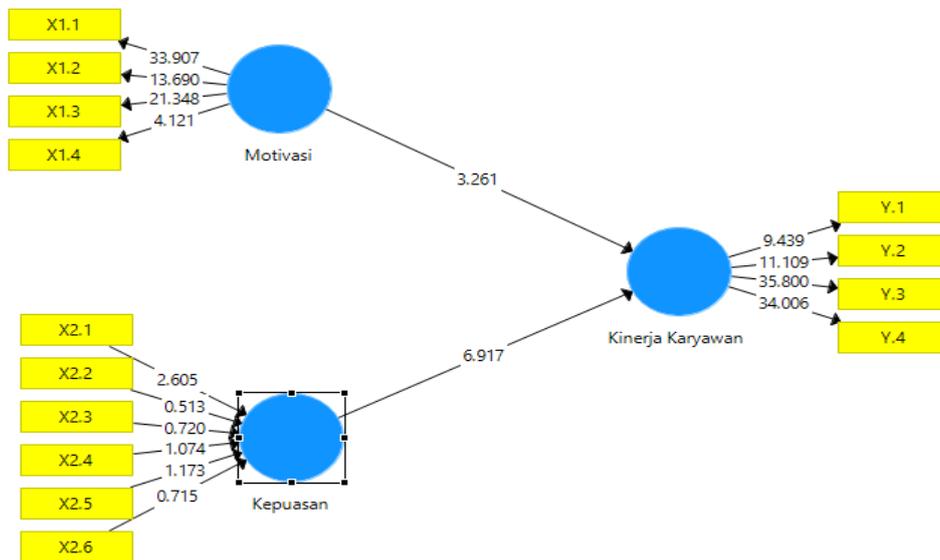
## **B. METODE PENELITIAN**

Populasi dan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. Mpm Finance cabang Banyuwangi dari berbagai divisi karyawan yang berjumlah 30 orang. Metode sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013). Pengambilan data penelitian melalui penyebaran kuisioner dengan dibantu melalui *Google Form*. Penelitian ini menggunakan pengolahan data melalui *Smart PLS 3.0*. dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

1. Jika nilai  $T_{Statistics}$  lebih dari  $T_{tabel}$  dengan nilai  $P-Values$  kurang dari 0,05 ( $P < 0,05$ ) maka hipotesis diterima .
2. Jika  $T_{Statistics}$  kurang dari  $T_{tabel}$  dengan nilai  $P-Values$  lebih dari 0,05 ( $P > 0,05$ ) maka hipotesis akan ditolak.

**C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan metode *resampling bootstrapping*. Statistik uji yang digunakan adalah  $T_{Statistic}$  atau *Uji Path Coeficient*. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai dari  $T_{Statistic}$  dan  $P-Value$  dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut : Jika nilai  $T_{Statistics}$  lebih dari  $T_{tabel}$  dengan nilai  $P-Values$  kurang dari 0,05 ( $P < 0,05$ ) maka hipotesis diterima . Jika  $T_{Statistics}$  kurang dari  $T_{tabel}$  dengan nilai  $P-Values$  lebih dari 0,05 ( $P > 0,05$ ) maka hipotesis akan ditolak.



**Gambar 1. Outer Loading Bothstapping**

Berdasarkan hasil dari *outer loading* melalui *bootstrapping* dengan  $T_{tabel}$  (2,036). Maka  $T_{statistik}$  hasil *bootstrapping* telah memenuhi syarat validitas. Hal ini dbuktikan dengan  $T_{statistik}$  lebih dari  $T_{tabel}$ .

**Tabel 2. R Square**

	R. Square	Adjusted R Square
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,904	0,898

*R square* untuk kinerja (Y) sebesar 0,904 yang artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diprediksi oleh dua variabel motivasi ( $X_1$ ), kepuasan ( $X_2$ ) memiliki pengaruh 0,904 atau 90%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *R square* memiliki pengaruh kuat antara variabel dependen dan independen.

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 3**  
**Koefisien Jalur Bootstrapping**

	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T-Statistik (I O/STDEV I)	P-Value
Kepuasan => kinerja pegawai	0,644	0,646	0,131	4,923	0,000
Motivasi -> kinerja pegawai	0,330	0,331	0,134	2,454	0,000

Berdasarkan hasil dari koefisien jalur tabel di atas untuk pengukuran besarnya pengaruh antar variabel maka didalam penelitian ini menggunakan perbandingan  $T_{tabel}$  (2,036) dengan  $T_{statistik}$ . Jika  $T_{statistik} > T_{tabel}$  maka variabel tersebut berpengaruh. Jika  $T_{statistik} < T_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak berpengaruh.

Maka dari tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kepuasan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,644 , nilai  $t_{statistik}$  sebesar 4,923 > 2,036 dan nilai P value sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai  $Z_{\alpha} = 0,05$ ) maka signifikan (positif).
2. Motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients* sebesar 0,330, nilai  $t_{statistik}$  sebesar 2,454 > 2,036 dan nilai P value sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai  $Z_{\alpha} = 0,05$ ) signifikan (positif).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Indikator yang paling berpengaruh yaitu dilihat dari faktor *loading* terbesar yang terletak pada variabel ini yaitu variabel  $X_1$  pada kerja keras yang ada indikator motivasi artinya bahwa kerja keras pada variabel motivasi ini mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini mendukung penelitian dari Prasetyo dan Wayuddin (2003) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemberi motivasi yang efektif dapat menumbuhkan semangat dalam berkerja sehingga kinerja pun dapat tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel kepuasan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Indikator yang paling berpengaruh yaitu dilihat dari Faktor *Loading* terbesar yang dimiliki oleh variabel kepuasan ini yaitu pada  $X_2$  yang menunjukkan rekan kerja pada indikator kepuasan yang berarti bahwa rekan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin nyaman karyawan mendapatkan rekan kerja maka akan menumbuhkan kepuasan dalam bekerja dan kepuasan itu sendiri juga mempengaruhi individu seorang karyawan dalam bekerja. Apabila rasa kepuasan itu tidak dapat timbul dengan utuh maka tidak akan maksimal dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam lingkup individu maupun dalam satu tim karena kepuasan juga merupakan bagian daripada penghargaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Supriyanto (2016) yang mengatakan bahwa tingkat kepuasan

dalam berkerja suatu karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam karirnya. Sehingga perusahaan dapat memberikan *reward* atas pencapaian kinerjanya.

#### D. SIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan di PT Jaccs Mpm *Finance* Cabang Banyuwangi Jawa Timur. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui motivasi memberikan pengaruh sangat baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan mudah berprestasi dan mudah meningkatkan kinerjanya, jika pada pihak manajer selaku pimpinan perusahaan memiliki sifat baik , tegas, dan tidak semena mena terhadap pegawai. Pada variabel motivasi ini menunjukkan faktor loading terbesarnya pada variabel X1.1 ialah sisi kerja keras karyawan yang terletak pada salah satu indikator motivasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kepuasan memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja. Hal ini berarti karyawan yang memiliki kepuasan yang tinggi terhadap perusahaan secara otomatis akan meningkatkan kinerja secara langsung. Pada variabel kepuasan ini menunjukkan faktor loading terbesarnya pada X2.4 ialah sisi rekan kerja yang terletak pada salah satu indikator kepuasan.

##### Saran

Berdasarkan keterbatasan dalam penelitian ini , sarannya :

1. Diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pemimpin perusahaan dapat memberikan stigma dan motivasi pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam jangka waktu yang Panjang.
2. Diharapkan para karyawan PT Jaccs MPM *Finance* Cabang Banyuwangi pada wilayah Jawa Timur selalu menjaga kualitas pada karyawan tersebut melalui kepuasan karyawan yang ditunjukkan terhadap perusahaan agar mampu mencapai kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.
3. Diharapkan kepada pihak pimpinan cabang (manajer) PT. Jaccs Mpm *Finance* cabang Banyuwangi Jawa Timur mampu membina para sumber daya manusia atau karyawan untuk mampu lebih memiliki *skill* dan juga mampu bekerja secara kompeten yang berguna untuk merealisasikan tujuan perusahaan yang telah direncanakan.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Aa. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Remaja Rosdakarya.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan I). Pustaka Setia.

- Ghozalii, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 : Update Pls Regresi*. In Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pushpakumari, M. D. (2008). *The Impact Of Job Satisfaction On Job Performance: An Empirical Analysis* (Forum Kota).
- Retnoningsih, T. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). 35(2), 53–59.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&Dsugiyono. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D." Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. <https://doi.org/10.1>. In Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Syarifuddin. (2012). *Pengaruh Motivasi, Kemampuan Manajerial, Sarana Dan Prasarana Terhadap Produktivitas Dan Kesejahteraan Petani Perikanan*. Universitas Brawijaya.