

1811-Research Results-6595-1- 15-20220709

by Hery Purnomo

Submission date: 10-Jul-2022 04:48AM (UTC-0400)

Submission ID: 1868577100

File name: 1811-Research_Results-6595-1-15-20220709.doc (448K)

Word count: 2515

Character count: 16201

JUDUL ARTIKEL
**PENGARUH MOTIVASI, PENGENDALIAN DIRI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPKAR MEKAR KEDIRI**

24 Alfi Dwi Mayliana¹, Suhardi²
Universitas Nusantara PGRI Kediri Jalan K.H Ahmad Dahlan No.76 Mojoroto, Kediri
alfi.mayliana@gmail.com

40
Informasi Artikel
Tanggal Masuk : Tanggal Revisi : Tanggal Diterima :

Abstract

This is research is due to a decrease in income from loan services in cooperatives which can result in a decrease in motivation, low locus of control, and decreased job satisfaction in Kopkar MEKAR Kediri. This study uses a quantitative correlation approach with the number of respondents used as many as 75 respondents. The data analysis method uses multiple linier regression with SPSS version 26. The results of the research that have been carried out can be concluded that motivation has no significant effect on employee performance, locus of control has a significant effect on employee performance, and job satisfaction has a significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously it is known that motivation, locus of control, and job satisfaction have a significant effect on employee performance.

Keywords: motivation, locus of control, job satisfaction, employee performance, Kopkar MEKAR Kediri

Abstrak

Penelitian ini dikarenakan adanya penurunan pendapatan jasa pinjaman pada koperasi yang dapat mengakibatkan penurunan motivasi, pengendalian diri karyawan yang rendah, dan kepuasan kerja menurun di Kopkar MEKAR Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasi dengan jumlah responden yang digunakan sebanyak 75 responden. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 26. Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengendalian diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan diketahui motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi, pengendalian diri, kepuasan kerja, kinerja karyawan, Kopkar MEKAR Kediri

PENDAHULUAN

Sektor perdagangan dan jasa yang mengalami penurunan pendapatan dikarenakan pandemi sehingga dibutuhkan sumber daya manusia berkompeten yang bertujuan menghasilkan kerja yang optimal. Untuk itu diperlukan perhatian khusus pada kinerja karyawan pada suatu organisasi. Tanpa adanya kinerja karyawan yang diatur dengan baik maka peningkatan pendapatan tidak dapat dicapai sesuai dengan target yang diinginkan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan sesuai dengan penerapan rencana kerja dan merupakan tanggung jawab yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi. Motivasi merupakan faktor peningkatan kinerja yang dapat berubah, dimana perubahan tersebut tergantung dorongan, apresiasi, dan perhatian yang diberikan(1).

Motivasi didefinisikan sebagai pendorong atau penggerak yang menciptakan semangat untuk individu sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi(2). Selanjutnya dalam rangka peningkatan kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan pengendalian diri pada setiap karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki(3) pengendalian diri adalah kecenderungan individu untuk bertanggung jawab terhadap kesuksesan atau kegagalan yang disebabkan diri sendiri atau dari faktor eksternal. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dijelaskan sebagai tanggapan emosional terhadap bermacam pekerjaan yang dilakukan seseorang (3).

Peneliti mengambil subjek karyawan Kopkar MEKAR Kediri karena menemukan beberapa masalah seperti penurunan pendapatan pinjaman anggota sebesar 26,89% yang membuat karyawan kehilangan semangat kerja karena adanya penekanan yang mengharuskan karyawan mencari solusi untuk meningkatkan pendapatan. Situasi dan kebijakan yang diberlakukan pemerintah terkait dengan pencegahan penyebaran covid 19 mengharuskan karyawan tidak mudah menyerah dengan kondisi tersebut didukung dengan pengendalian diri yang baik. Interaksi sosial yang dibatasi karena adanya pandemi membuat karyawan tidak leluasa untuk mengkoordinasikan pekerjaannya antar karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak senang dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Sapiitri (2019) diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan(4), namun pada penelitian Siahaan dan Bahri (2019) motivasi memiliki hasil tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.(5)

Penelitian terdahulu oleh Wardhana (2021) menyatakan pengendalian diri atau *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(6), sedangkan hasil menunjukkan tidak signifikan ditunjukkan pada penelitian Hendri dan Kirana (2021) (7)

Hasil signifikan terhadap kepuasan kerja diperoleh pada penelitian yang dilakukan Cahyani dan Sumantri (2021)(8). Pada penelitian Adiyasa dan Windayanti (2019) kepuasan diketahui tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.(9)

Penelitian Sari (2018) dilakukan pengujian secara simultan dan mendapatkan hasil signifikan untuk variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, *locus of control* terhadap kinerja karyawan (10). Hasil berbeda ditunjukkan pada penelitian Fariidah (2019) dimana motivasi dan pengendalian diri diuji bersamaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.(11)

Penelitian ini berfokus pada karyawan Koperasi Karyawan MEKAR PT Gudang Garam Tbk Kediri. Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik membahas lebih lanjut mengenai kondisi kinerja karyawan Kopkar MEKAR Kediri dengan judul yang diambil adalah “Pengaruh Motivasi, Pengendalian Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kopkar MEKAR Kediri”.

METODE

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini antara lain: motivasi (X1), pengendalian diri (X2), kepuasan diri (X3) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan penelitian yang digunakan merupakan kuantitatif korelasi. Pemilihan tempat penelitian berada di Kopkar MEKAR PT Gudang Garam Tbk Kediri dengan sampel sebanyak 75 sampel dengan bantuan rumus Slovin. Menggunakan teknik *disproportionate stratified random sampling* yang merupakan teknik pengampilan sampel jika populasi satu wilayah memiliki strata yang kurang proporsional(12). Alat ukur untuk menentukan jawaban sampel menggunakan Skala Likert, dengan hasil dari uji validitas dan uji reliabilitas sebagai berikut :

Uji Validitas

Indikator yang digunakan dikatakan absah jika r-hitung dinyatakan lebih besar dari pada r-tabel dengan bantuan SPSS versi 26, dengan hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

No	Keterangan Variabel	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
1.	X1.1	0,841	0,227	valid
2.	X1.2	0,805	0,227	valid
3.	X1.3	0,740	0,227	valid
4.	X1.4	0,783	0,227	valid
5.	X1.5	0,843	0,227	valid
6.	X2.1	0,604	0,227	valid
7.	X2.2	0,642	0,227	valid
8.	X2.3	0,627	0,227	valid
9.	X2.4	0,695	0,227	valid
10.	X2.5	0,702	0,227	valid
11.	X2.6	0,734	0,227	valid

No	Keterangan Variabel	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
12.	X2.7	0,473	0,227	valid
13.	X2.8	0,693	0,227	valid
14.	X2.9	0,574	0,227	valid
15.	X2.10	0,630	0,227	valid
16.	X2.11	0,458	0,227	valid
17.	X3.1	0,869	0,227	valid
18.	X3.2	0,914	0,227	valid
19.	X3.3	0,894	0,227	valid
20.	Y1.1	0,765	0,227	valid
21.	Y1.2	0,756	0,227	valid
22.	Y1.3	0,733	0,227	valid
23.	Y1.4	0,755	0,227	valid
24.	Y1.5	0,762	0,227	valid

Sumber : Diolah oleh peneliti (2022)

Uji Reliabilitas

Penelitian membutuhkan instrumen yang konsisten dan tidak berubah-ubah oleh karena itu perlu dilakukan uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Keterangan (Variabel)	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas S	Kesimpulan
Motivasi	0,853	0,6	reliabel
Pengendalian diri	0,830	0,6	reliabel
Kepuasan kerja	0,872	0,6	reliabel
Kinerja karyawan	0,765	0,6	reliabel

Sumber : Diolah oleh peneliti (2022)

61

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berikut merupakan gambaran umum dari subjek penelitian yang digunakan, dibagi menjadi 4 karakteristik antara lain :

Tabel 1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	47	62,7%
Perempuan	28	37,3%
Total	75	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Responden laki-laki merupakan responden terbanyak dibandingkan responden perempuan ditunjukkan pada tabel 1.3 dengan frekuensi mencapai 47 orang atau 62,7% dibanding responden perempuan sebanyak 28 orang atau 37,3%.

Tabel 1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	(%)
SMA	49	65,3
DIII	4	5,3
S1	18	24
S2	1	1,3
Lainnya	3	4
Total	75	100%

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Pendidikan terakhir paling banyak dari responden ditunjukkan pada tabel 1.4 adalah SMA sebanyak 49 orang atau 65,3% sedangkan pendidikan terakhir paling sedikit yang dimiliki responden adalah S2 sebanyak 1 orang atau 1,3%.

Tabel 1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Frekuensi	(%)
20 Tahun - 30 Tahun	10	13,3
31 Tahun - 40 Tahun	16	21,3
41 Tahun - 50 Tahun	28	37,3
>50 Tahun	21	28
Total	75	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2022) 60

Hasil yang ditunjukkan pada tabel 1.5 diketahui responden dengan usia 41-50 tahun adalah responden terbanyak dengan jumlah 28 orang atau 37,3%, sedangkan jumlah responden paling sedikit dengan jumlah hanya 10 orang dengan usia kisaran 20-30 tahun.

Tabel 1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	(%)
<1 tahun	1	1,3
1-5 tahun	11	14,7
6-10 tahun	6	8
>10 tahun	57	76
Total	75	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

Tabel 1.6 ditunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja lebih 10 tahun adalah responden terbanyak yaitu 57 orang atau 76%.

Tabel 1.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Karyawan

Jenis Karyawan	Frekuensi	%
Karyawan Tetap	53	70,7%
Karyawan Kontrak	22	29,3%
Total	75	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2022) 27

Hasil dari tabel 1.7 menunjukkan bahwa karyawan tetap sebanyak 53 orang atau 70,7% dan karyawan kontrak sebanyak 22 orang atau 29,3%.

Tabel berikut ini merupakan tanggapan responden terhadap kuesioner motivasi, pengendalian diri, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Deskripsi Data Kinerja Karyawan

No.	Item	STS		TS		N		S		SS	
		S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
1.	Y1.1	0	0	1	1,3%	2	2,7%	44	58,7%	28	37,3%
2.	Y1.2	0	0	0	0	2	2,7%	49	65,3%	24	32%
3.	Y1.3	0	0	0	0	3	4%	43	57,3%	29	38,7%
4.	Y1.4	3	4%	11	14,7%	11	14,7%	32	42,7%	18	24%
5.	Y1.5	0	0	1	1,3%	2	2,7%	37	49,3%	35	46,7%

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Pernyataan pertama pada tabel 2.1 diketahui 44 atau 58,7% lebih banyak menyatakan setuju terhadap kemampuan karyawan yang mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan. Pernyataan kedua 49 atau dalam bentuk presentase sebanyak 65,3% menyatakan setuju terhadap hasil kerja responden tergantung pada kemampuan yang dimiliki. Sebanyak 43 atau 57,3% cenderung setuju yang berarti karyawan sudah tepat waktu dalam urusan bekerja dan menyelesaikan tugas. Pernyataan keempat sebanyak 32 atau 42,7% setuju bahwa kehadiran akan mempengaruhi hasil kerja yang diberikan. Pernyataan keempat dominan responden menjawab setuju dengan skor 37 atau 49,3% artinya kemampuan kerja sama dengan sesama karyawan akan mempengaruhi hasil kerja.

Tabel 2.2 Deskripsi Data Motivasi

No.	Item	STS		TS		N		S		SS	
		S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
1.	X1.1	0	0	0	0	0	0	35	46,7%	40	53,3%
2.	X1.2	0	0	0	0	0	0	35	46,7%	40	53,3%
3.	X1.3	0	0	1	1,3%	5	6,7%	42	56%	27	36%
4.	X1.4	0	0	0	0	6	8%	43	57,3%	26	34,7%
5.	X1.5	0	0	0	0	0	0	31	41,3%	44	58,7%

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 2.2 menunjukkan bahwa pertanyaan pertama responden sangat setuju dengan skor yang diperoleh 40 atau 53,3% artinya tingkat keseriusan dan kesungguhan karyawan dalam mematuhi peraturan berpengaruh pada penyelesaian tugas. Pernyataan kedua 40 atau 53,3% responden sangat setuju artinya karyawan memberikan yang terbaik untuk menghasilkan kerja sesuai prosedur dan minim kesalahan. Pernyataan ketiga sebanyak 56 responden setuju artinya karyawan dapat menyelesaikan masalah terkait dengan pekerjaan. Pernyataan keempat dengan skor 43 atau 57,3% setuju artinya karyawan memiliki dorongan semangat untuk mengembangkan keahlian. Pernyataan kelima responden banyak memberi tanggapan sangat setuju dengan skor yang diberikan 44 artinya karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab.

Tabel 2.3 Deskripsi Data Pengendalian Diri

No.	Item	STS		TS		N		S		SS	
		S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
1.	X2.1	0	0	3	4%	4	5,3%	35	46,7%	33	44%
2.	X2.2	0	0	0	0	0	0	50	66,7%	25	33,3%
3.	X2.3	0	0	5	6,7%	17	22,7%	42	56%	11	14,7%
4.	X2.4	0	0	0	0	2	2,7%	45	60%	28	37,3%
5.	X2.5	0	0	2	2,7%	3	4%	48	64%	22	29,3%
6.	X2.6	1	1,3%	0	0	3	4%	44	58,7%	27	36%
7.	X2.7	1	1,3%	2	2,7%	17	22,7%	41	54,7%	14	18,7%
8.	X2.8	0	0	5	6,7%	9	12%	42	56%	19	25,3%
9.	X2.9	1	1,3%	5	6,7%	13	17,3%	42	56%	24	32%
10.	X2.10	0	0	1	1,3%	2	2,7%	45	60%	27	36%
11.	X2.11	0	0	1	1,3%	1	1,3%	40	53,3%	33	44%

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

Hasil perhitungan ditunjukkan tabel 2.3 menyatakan bahwa pernyataan 1 dengan skor 35 dan pernyataan 7 dengan skor 41 responden dominan setuju artinya karyawan menyakini keberhasilan dan kegagalan dalam menghasilkan kinerja yang baik tergantung pada diri sendiri atau faktor eksternal. Pernyataan 2 presentase 66,7% dan pernyataan 8 presentase 56% lebih banyak menjawab setuju artinya hasil kerja yang baik ataupun buruk tergantung pada kendali diri karyawan. Responden lebih banyak setuju pada pernyataan 3 dan 9 dengan skor 49 artinya pemberian dan penerimaan pendapat saat bekerja bisa mengubah atau tidak mengubah sebuah keputusan. Pernyataan 4 dan 10 dengan skor 45 atau 60% lebih banyak setuju artinya keyakinan dan keraguan karyawan dalam penyelesaian tugas berpengaruh saat bekerja. Pernyataan 5 dengan skor 48 dan pernyataan 11 dengan skor 40 menyatakan setuju artinya inisiatif dalam mencari informasi mempengaruhi hasil kerja yang diberikan. Pernyataan 6 dengan skor 44 atau 58,7% dominan setuju yang berarti jabatan yang karyawan punya sesuai kemampuan dan minat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Tabel 2.4 Deskripsi Data Kepuasan Kerja

No.	Item	STS		TS		N		S		SS	
		S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
1.	X3.1	0	0	0	0	0	0	30	40%	45	60%
2.	X3.2	0	0	0	0	0	0	33	44%	42	56%
3.	X3.3	0	0	0	0	1	1,3%	40	53,3%	34	45,3%

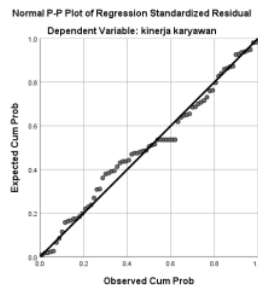
Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 2.4 pernyataan pertama responden sangat setuju dengan frekuensi 45 atau 60% menjelaskan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan yang baik dibutuhkan saat bekerja. Pernyataan kedua memiliki skor 42 atau 56% artinya moral kerja dapat dicerminkan melalui perilaku yang baik dari karyawan. Pernyataan ketiga sebanyak 40 atau 53,3% menyatakan setuju artinya fasilitas yang diberikan organisasi mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bekerja.

Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastiditas antara lain :



41

Gambar 1.1 Hasil Uji Normalitas
Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Gambar 1.1 bahwa data tersebar disekitar garis diagonal yang menunjukkan adanya distribusi normal, sehingga diambil kesimpulan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3.1 Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

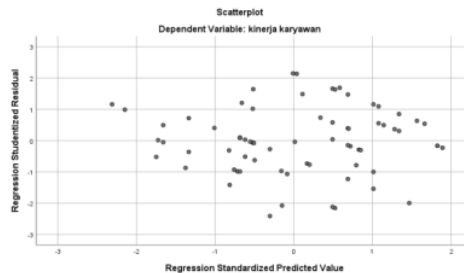
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Motivasi	,346	2,889
Pengendalian diri	,556	1,798
Kepuasan kerja	,371	2,696

48

a. Dependent Variable : kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Sehubungan dengan hasil pada tabel 3.1 diketahui variabel motivasi, pengendalian diri, kepuasan kerja memiliki *Tolerance* sebesar 0,346; 0,556; 0,371 yang menandakan hasil >0,10 dan nilai *VIF* (*Varinace Inflation Factor*) berturut-turut 2,889; 1,798; 2,696 yang mana hasil yang ditunjukkan <10, maka dalam pengujian dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas.



Gambar 1.2 Uji Heteroskedasitas
Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa data tersebar acak di atas atau di bawah sumbu 0 pada sumbu Y yang menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas yang berarti tidak adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 3.2 Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.694 ^a	.481	.459	1.888	1.775

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, pengendalian diri, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS versi 26 (2022)

Berdasarkan tabel 3.2 diketahui jika nilai *Durbin-Watson* hitung lebih besar dari $(du) = 1,739$ dan kurang dari $(4-du)$ atau $4-1,739=2,261$, maka persamaan yang didapatkan adalah $1,739 < 1,775 < 2,261$ atau $du < d < 4-du$ berarti model regresi yang dihasilkan terbebas dari autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk melihat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, pada tabel 3.3 :

Tabel 3.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
1. (Constant)	1,946	2,491	
Motivasi	-,116	,170	-,099
pengendalian diri	,290	,064	,522
kepuasan kerja	,621	,266	,328

Sumber: Output SPSS versi 26 (2022)

Tabel 3.3 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 1,946 - 0,11X_1 + 0,290X_2 + 0,621X_3 + e$ yang diartikan bahwa konstanta dengan nilai 1,946 merupakan penambahan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat jika variabel bebas pada posisi 0, Koefisien regresi untuk motivasi memiliki nilai -0,0116 yang artinya penambahan 1 satuan motivasi dengan nilai variabel bebas yang lain konstan dapat menurunkan kinerja karyawan. Koefisien regresi pengendalian diri akan meningkatkan kinerja karyawan sebanyak 0,290 yang dihitung per 1 satuan kenaikan variabel pengendalian diri. Koefisien regresi kepuasan kerja 0,621 diartikan peningkatan kinerja 0,621 jika terdapat penambahan satu satuan kepuasan kerja.

8
Uji t (Parsial)

Tabel 4.1 Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1. (Constant)	1,946	2,491		,781	,437
motivasi	-,116	,170	-,099	-,681	,498
pengendalian diri	,290	,064	,522	4,552	,000
kepuasan kerja	,621	,266	,328	2,339	,022

1
Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

52
Uji t pada tabel 4.1 diketahui jika nilai signifikansi motivasi adalah 0,498 > 0,05 diartikan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, nilai signifikansi pengendalian diri dan kepuasan kerja memiliki nilai lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan secara parsial kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengendalian diri dan kepuasan kerja.

Uji F (Simultan)

18
Tabel 4.2 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a		
Model		Sig.
1. Regression	21,970	,000 ^b
Residual		
Total		

Sumber : Output SPSS versi 26 (2022)

1
Tabel 4.2 diketahui nilai signifikansi adalah 0,000 kurang dari 0,005 maka diartikan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti hasil uji F menyatakan bahwa motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

62
Tabel 5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,694 ^a	,481	,459	1,888	1,775

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, pengendalian diri, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

1
Sumber : Output SPSS versi 26

Tabel 5.1 dihasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,459 yang diartikan bahwa motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,459 atau 45,9% dan 54,1% dapat dikarenakan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Variabel motivasi menunjukkan hasil tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopkar MEKAR Kediri yang berarti apabila terjadi kenaikan motivasi maka akan menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapitri (2019). (4)

Pengendalian diri memiliki pengaruh atas kinerja karyawan Kopkar MEKAR Kediri yang diartikan peningkatan kinerja karyawan yang terjadi dikarenakan oleh pengendalian diri karyawan yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wardhana. (6)

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kopkar MEKAR Kediri yang artinya peningkatan kinerja karyawan yang diperoleh dikarenakan karyawan sudah

10
merasakan kepuasan saat bekerja. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Cahyani dan Sumantri (2021)(8).

56
Motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh atas kinerja karyawan Kopkar MEKAR Kediri. Hasil ini menandakan jika dengan peningkatan motivasi, pengendalian diri yang baik, dan kepuasan kerja yang optimal dapat menghasilkan dampak bagi kinerja karyawan didukung penelitian terdahulu oleh Sari (2018) (10).

KESIMPULAN

15
Penelitian yang dilakukan di Kopkar MEKAR Kediri menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan pengendalian diri dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi, pengendalian diri, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menyarankan untuk pimpinan Kopkar MEKAR Kediri terkait dengan motivasi agar pimpinan memperhatikan kesanggupan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Peneliti memberikan masukan agar pimpinan Kopkar MEKAR Kediri memperhatikan peraturan yang akan diterapkan agar karyawan dapat menyesuaikan perubahan yang terjadi sehingga pengendalian diri karyawan dapat tetap baik.

Hasil yang telah diperoleh pada peneliti diharapkan dapat menjadi acuan untuk penelitian lain dengan memberikan variasi terhadap variabel yang digunakan sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih akurat dari pada penelitian ini.

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

27%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

4%

2

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

1%

3

repository.stiewidyagamalumajang.ac.id

Internet Source

1%

4

stiemuttaqien.ac.id

Internet Source

1%

5

123dok.com

Internet Source

1%

6

digilib.sttkd.ac.id

Internet Source

1%

7

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

1%

8

Submitted to Universitas Jambi

Student Paper

1%

9

adoc.pub

Internet Source

1%

10	id.scribd.com Internet Source	1 %
11	core.ac.uk Internet Source	1 %
12	Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020 Publication	1 %
13	Submitted to President University Student Paper	1 %
14	Submitted to Udayana University Student Paper	1 %
15	jurnalnasional.ump.ac.id Internet Source	1 %
16	riset.unisma.ac.id Internet Source	1 %
17	repository.ibs.ac.id Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
19	digilib.unisayogya.ac.id Internet Source	

<1 %

20

Elly Susanti, Khairul Azwar, Christine Dewi Nainggolan. "Peranan Nilai Perusahaan dalam Memoderator Pengaruh Fundamental terhadap Kinerja Keuangan pada Perusahaan Sektor Aneka Industri", Owner, 2021

Publication

<1 %

21

Susianti Susianti. "Analisis peranan usaha kerajinan rumah tangga dalam rangka penyerapan tenaga kerja dan membangun masyarakat ekonomi kecil di Kabupaten Bantul", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2020

Publication

<1 %

22

Submitted to iGroup

Student Paper

<1 %

23

vdocuments.net

Internet Source

<1 %

24

proceeding.unpkediri.ac.id

Internet Source

<1 %

25

repository.radenintan.ac.id

Internet Source

<1 %

26

Submitted to Universitas Pelita Harapan

Student Paper

<1 %

27

ecampus.pelitabangsa.ac.id

Internet Source

<1 %

28

eprosiding.stiesemarang.ac.id

Internet Source

<1 %

29

jurnal.ulb.ac.id

Internet Source

<1 %

30

media.neliti.com

Internet Source

<1 %

31

publikasi.mercubuana.ac.id

Internet Source

<1 %

32

repositori.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

33

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1 %

34

Nurindah Dwi Antika, Jojok Dwiridotjahjono. "Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Jawa Timur", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022

Publication

<1 %

35

Supardi Supardi, Teruna Satya Wibawa. "Efek Mediasi Disiplin Kerja pada Peningkatan Kinerja Karyawan oleh Motivasi dan Kompensasi", JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 2022

Publication

<1 %

etheses.iainponorogo.ac.id

36

Internet Source

<1 %

37

jkm.stiewidyagamalumajang.ac.id

Internet Source

<1 %

38

lib.ui.ac.id

Internet Source

<1 %

39

simantek.sciencemakarioz.org

Internet Source

<1 %

40

repository.unpkediri.ac.id

Internet Source

<1 %

41

Amira Amira, Myrna Sofia. "Pertumbuhan Perusahaan, Kebijakan Dividen, Leverage, Profitabilitas Dan Nilai Perusahaan Manufaktur Indonesia", Bahtera Inovasi, 2019

Publication

<1 %

42

Panji Pramuditha, Tjutju Yuniarsih, Hady Siti Hadijah. "Peningkatan Kinerja melalui Perbaikan Iklim Organisasi dan Penguatan Etos Kerja", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021

Publication

<1 %

43

conference.binadarma.ac.id

Internet Source

<1 %

44

digilib.uinsby.ac.id

Internet Source

<1 %

45	disdik.banjarmasinkota.go.id Internet Source	<1 %
46	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1 %
47	isakuikikang.blogspot.com Internet Source	<1 %
48	openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1 %
49	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
50	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	<1 %
51	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
52	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
53	Budiyono Pristyadi, Muhammad Rantau Edy Santoso. "PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP DI RUMAAH SAKIT GRHA HUSADA", MANAJERIAL, 2019 Publication	<1 %

54 Mahmud Yusuf Afif, Muhammad Sulhan. "Analysis of Behavioral Finance, Financial Literacy and Their Impact on Financial Distress", REVITALISASI, 2022
Publication <1 %

55 anyflip.com
Internet Source <1 %

56 ejournal.unsrat.ac.id
Internet Source <1 %

57 eprints.umm.ac.id
Internet Source <1 %

58 idtesis.com
Internet Source <1 %

59 pt.scribd.com
Internet Source <1 %

60 repository.ub.ac.id
Internet Source <1 %

61 repository.unhas.ac.id
Internet Source <1 %

62 Anggraini Risky Muliawati, Hariyati Hariyati. "Pengaruh Koneksi Politik Dan Media Exposure Terhadap Pengungkapan Tanggung Jawab Sosial", Jurnal Akuntansi dan Ekonomika, 2021
Publication <1 %

63

Mei Florencia. "PENGARUH PERUBAHAN BUDAYA ORGANISASI, STRESS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO) BANDARA INTERNASIONAL JUANDA SURABAYA", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2021

Publication

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

1811-Research Results-6595-1-15-20220709

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10
