

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

Alfi Dwi Mayliana¹, Bambang Agus Sumantri²

^{1,2}) Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
alfi.mayliana@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 11/06/2022

Tanggal Revisi : 09/07/2022

Tanggal Diterima : 10/07/2022

Abstract

This 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 linear 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 pengendalian diri adalah kecenderungan individu untuk bertanggung jawab terhadap kesuksesan atau kegagalan yang disebabkan diri sendiri atau dari faktor eksternal [3]. 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 Sapitri diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan [4], namun pada penelitian Siahaan dan Bahri motivasi memiliki hasil tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan [5].

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

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

Penelitian Sari 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 Faridah 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 kinerja (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 proposional. 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:

Tabel 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 |

| No | Keterangan Variabel | Rhitung | Rtabel | Kesimpulan |
|-----|---------------------|---------|--------|------------|
| 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 |
| 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 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)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

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

Tabel 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 3 dengan frekuensi mencapai 47 orang atau 62,7% dibanding responden perempuan sebanyak 28 orang atau 37,3%.

Tabel 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 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 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)

Hasil yang ditunjukkan pada tabel 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 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 6 ditunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja lebih 10 tahun adalah responden terbanyak yaitu 57 orang atau 76%.

Tabel 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)

Hasil dari tabel 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 8. 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 8 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 9. 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 9 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 10. 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 10 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 11. 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% |

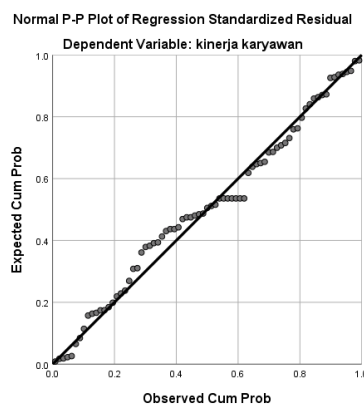
Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 11 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 heteroskedastisitas antara lain:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: *Output* SPSS versi 26 (2022)

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

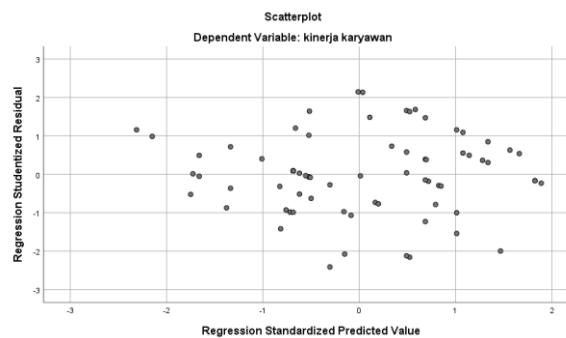
Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Uji Multikolinearitas

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

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan
Sumber: *Output* SPSS versi 26 (2022)

Sehubungan dengan hasil pada tabel 12 diketahui variabel motivasi, pengendalian diri, kepuasan kerja memiliki *Tolerance* sebesar 0,346; 0,556; 0,371 yang menandakan hasil $>0,10$ dan nilai *VIF* (*Variance 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 2. Uji Heteroskedasitas
Sumber: *Output* SPSS versi 26 (2022)

Gambar 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 13. 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 13 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 14:

Tabel 14. 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 14 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.

Uji t (Parsial)

Tabel 15. Hasil Uji t (Parsial)

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|-------------------|-----------------------------|-----------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | Std.Error | Standardized Coefficients | 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 |

Sumber: *Output SPSS* versi 26 (2022)

Uji t pada tabel 15 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)

Tabel 15. Hasil Uji F (Simultan)

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

Sumber: Output SPSS versi 26 (2022)

Tabel 15 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.

Tabel 16. 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

Sumber: Output SPSS versi 26

Tabel 16 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 (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 merasakan kepuasan saat bekerja. Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Cahyani dan Sumantri (8).

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 (10).

KESIMPULAN

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.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Abdullah MM. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Hakim BR, editor. Yogyakarta: Aswaja Pressindo; 2014.
- [2] Kadarisman M. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. 2013.
- [3] Kreitner R, Kinicki A. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat; 2014.
- [4] Sapitri J eka. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Koperasi STMT PT. Patra Niaga Plumpang Jakarta Utara. J Mitra Manaj [Internet]. 2019;3(9):886–902. doi:<https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i9.280>.
- [5] Siahaan S, Bahri S. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. J Ilm Magister Manaj. 2019;2(1):16–30. doi:<https://doi.org/10.30496/maneggio.v2i1.3402>.
- [6] Wardhana PP. Peran Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo. J Ilmu Manaj [Internet]. 2021;9(1):82–90. doi:<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/articla/view/9592>.
- [7] Hendri M, Kirana KC. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentoso Collection. J Inov Penelit [Internet]. 2021;2(1):119–28. doi:<https://doi.org/10.47492/jip.v2i1.611>
- [8] Cahyani LF, Sumantri BA. Kinerja Pegawai Perspektif Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang In: Seminar Nasional [Internet] 2021:30–6. Available from: <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/728>.
- [9] Adiyasa NIW, Windayanti W. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . XYZ. J Manaj Strateg dan Apl Bisnis. 2019;2(1):23–30.
- [10] Sari DP. Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. J Ekobistek. 2018;7(1):9–18. doi:10.35134/ekobistek.v7i1.3.
- [11] Fariidah AN. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Locus Of Control terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik [Internet]. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2019. Available from: <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/16806>.