

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, REMUNERASI, KEPUASAN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kota Kediri)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

M JAKA PRASETYA ADI

NIM. 2119 30939

**PROGRAM STUDI S1 MANJAMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA
DESEMBER 2022**

TUGAS AKHIR

PENGARUH MOTIVASI KERJA, REMUNERASI, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM KOTA KEDIRI)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

M. JAKA PRASETYA ADI

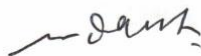
Nomor Induk Mahasiswa: 211930939

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 13 Januari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Miswanto Dr., M.Si.

Penguji



Heni Kusumawati, S.E., M.Si.

Yogyakarta, 13 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENGARUH MOTIVASI KERJA, REMUNERASI, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

M Jaka Prasetya Adi

Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN,

Jalan Raya Seturan, Depok, Sleman, Yogyakarta 55281

Email : jakaprasetyaadi@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang : Kinerja merupakan capaian kerja karyawan dalam menjalankan tugas diemban sesuai tanggungjawab yang telah diberikan untuknya, kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja seorang karyawan yang mempengaruhi perilaku karyawan, remunerasi meliputi semua imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan, kepuasan kerja merupakan bentuk rasa yang dapat diamati dari perilaku karyawan, beban kerja adalah serangkaian kegiatan wajib dituntaskan sesuai batas waktu yang telah ditentukan

Tujuan Penelitian : Diketuinya pengaruh motivasi kerja, remunerasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian : Penelitian deskriptif kuantitatif dengan meneliti pengaruh motivasi kerja, remunerasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah 127 karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kota Kediri. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel 127 responden, dan diolah menggunakan SPSS 26

Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Remunerasi tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kota Kediri, sebaliknya Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Kota Kediri.

Kesimpulan : Variabel Motivasi Kerja (X1), Remunerasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Beban Kerja (X4) mampu memberikan informasi terhadap variabel (Y) Kinerja Karyawan dengan (R square) sebesar 33,9%, sisanya yaitu 66,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Motivasi kerja, remunerasi, kepuasan kerja, beban kerja, kinerja karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, REMUNERATION, JOB SATISFACTION, AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE

M Jaka Prasetya Adi

Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN,

Jalan Raya Seturan, Depok, Sleman, Yogyakarta 55281

Email : jakaprasetyaadi@gmail.com

ABSTRACT

Overview : Performance is the work achievement of employees in carrying out their duties in accordance with the responsibilities that have been given to them, performance can be influenced by an employee's work motivation that influences employee behavior, remuneration includes all rewards provided by the company to employees, job satisfaction is a form of feeling that can be observed from employee behavior , workload is a series of activities that must be completed according to a predetermined time limit

Research Objective : Knowing the effect of work motivation, remuneration, job satisfaction, and workload on employee performance

Research Methods : Quantitative descriptive research by examining the effect of work motivation, remuneration, job satisfaction, and workload on employee performance, data collection using a questionnaire. The population of this study were 127 employees of Koperasi Simpan Pinjam Kota Kediri. Sampling used purposive sampling technique with a total sample of 127 respondents, and processed using SPSS 26

Research Results : The results showed that work motivation and remuneration did not have a positive effect on the performance of Koperasi Simpan Pinjam Kota Kediri employees, on the other hand, work satisfaction and workload had a positive effect on the performance of the Kediri Savings and Loans Cooperative employees.

Conclusion : Variables Work Motivation (X1), Remuneration (X2), Job Satisfaction (X3), and Workload (X4) are able to provide information on variable (Y) Employee Performance with (R square) of 33.9%, the remaining is 66.1 % is influenced by other variables not examined in this study

Keyword : Work motivation, remuneration, job satisfaction, workload, employee performance

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Perusahaan wajib menghasilkan kinerja yang lebih unggul dibandingkan pesaingnya, dan memaksimalkan sumberdaya yang ada pada perusahaan yaitu alat mesin, modal, dan sumber daya manusia. Menurut Eri (2019), Individu produktif bertindak sebagai aset perusahaan yang memiliki peran dalam dinamika organisasi, baik dalam lembaga maupun perusahaan disebut sebagai sumber daya. Kualitas SDM dalam sebuah perusahaan terlihat melalui kinerja karyawan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Kinerja adalah pencapaian kerja karyawan ketika mengemban tugas sesuai tanggungjawab yang telah diberikan untuknya. Menurut Kasmir (2008) dalam (Widyawati, 2019) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja yang karyawan capai setelah berhasil menuntaskan tugas, serta tanggung jawab dengan jangka waktu yang ditentukan. Menurut Mardjono & Taufiq (2018) motivasi adalah aktivitas yang menghasilkan, memberikan, serta menjaga perilaku individu, motivasi adalah sebuah proses manusia dalam usahanya mempengaruhi perilaku orang lain supaya mnejalankan aktivitas yang diinginkan.

Remunerasi memiliki arti tidak dibatasi pada gaji saja, namun meliputi semua imbalan yang teah diberikan oleh perusahaan seperti dana maupun barang yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak, dan diberikan secara teratur maupun tidak. Remunerasi yang didapatkan oleh karyawan juga berkaitan dengan rasa puas yang timbul dari dalam diri karyawan setelah berhasil menuntaskan tugas yang telah diberikan.

Harahap (2019) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan emosional yang melahirkan sebuah hal dalam memenuhi keperluan, keinginan, harapan, dan ambisi dalam dirinya sehingga membuat karyawan tersebut puas lahir dan batin. Fransiska (2020) menjelaskan bahwa beban kerja muncul ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugas karena kurangnya kemampuan karyawan dari adanya tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi, ketika perusahaan ingin meraih target yang telah ditentukan sebelumnya perusahaan harus

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

menganalisis hasil kerja dari setiap karyawan yang disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada, sehingga akan diperoleh hasil berapa banyak pekerja yang dibutuhkan perusahaan agar dapat mencapai target.

Rumusan Masalah

Latar belakang tersebut dapat dirumuskan masalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Dari adanya rumusan masalah tersebut, tujuan dari dilakukannya penelitian adalah :

1. Menguji apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Menguji apakah remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4. Menguji apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Menjadi tambahan informasi tentang pengaruh motivasi kerja, remunerasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Menambah daftar kepustakaan baru dan referensi bagi peneliti mendatang yang ingin meneliti pengaruh motivasi kerja, remunerasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian ini diharapkan, hasil penelitian ini selanjutnya dapat menyalurkan informasi, bagi pengambil keputusan perusahaan terkait motivasi kerja, remunerasi, kepuasan kerja, dan beban kerja untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Menurut Robbin (2007) dalam Atqiya (2017) motivasi adalah proses kesediaan untuk melakukan banyak upaya dalam mendukung tujuan organisasi, yang tergantung pada kapasitas upaya untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Pengertian motivasi kerja merupakan “hasrat psikologis individu dalam menentukan arah tingkah laku (direction of behavior) seseorang dalam perusahaan, besarnya usaha, dan tingginya keuletan atau ketangguhan dalam menghadapi sebuah hambatan atau masalah”.

Remunerasi

Remunerasi adalah pemberian kompensasi dari perusahaan bagi karyawan atas partisipasi dan prestasi mereka atas tercapainya tujuan perusahaan, yang erat kaitannya dengan kesejahteraan karyawan dalam perusahaan. Menurut Marwansyah (2010), remunerasi adalah alat untuk membantu memenuhi visi dan tujuan perusahaan dengan memikat kandidat yang kompeten, mempertahankan mereka, menginspirasi mereka untuk bekerja keras, mempromosikan perilaku positif, dan mengelola biaya, merupakan faktor pembantu dalam mencapai tujuan serta tugas.

Kepuasan Kerja

Secara alami, keinginan manusia datang dalam berbagai bentuk dan intensitas, manusia seringkali memiliki kebutuhan yang tidak terbatas. Manusia selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya yang terus berkembang dan berubah. Kebutuhan manusia adalah semua hal yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ingin diperoleh, dinikmati, atau dilakukan seseorang. Oleh karena itu masyarakat dihimbau untuk menjalankan kegiatan bekerja. Sekalipun tidak semua tindakan dilihat sebagai kerja (Rivai, 2016).

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai ketidaksesuaian antara kesanggupan bekerja dengan ketentuan kerja yang harus dipenuhi. Pekerjaan manusia melibatkan kerja mental dan fisik, oleh karena itu setiap komponen memiliki tingkatan beban yang beragam. Beban kerja didefinisikan sebagai sekelompok tugas yang wajib dilakukan unit perusahaan atau pemangku jabatan, sesuai kerangka waktu yang telah ditentukan (Dhania, 2012).

Kinerja Karyawan

Menurut Hartono & Rotinsulu (2015) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang mampu dijalankan oleh orang-orang, serta proses manajemen atau perusahaan secara menyeluruh, dimana hasil dari pekerjaan dapat diperlihatkan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Proses penyelesaian pekerjaan disebut kinerja, ketika karyawan menunjukkan kinerja yang baik apabila melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, seperti keterampilan, profesionalisme, pengalaman, tanggung jawab, waktu, dan tidak melanggar peraturan yang ada (Sedarmayanti & Rahadian, 2018).

Pengembangan Hipotesis

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4: Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Metodologi deskriptif kuantitatif dalam penelitian ini, menggunakan data untuk mencoba memberikan jawaban atas pertanyaan yang sudah ada sebelumnya (Achmadi & Narbuko, 2015). Meneliti pengaruh motivasi kerja, remunerasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah tujuan dari penelitian ini.

Definisi Operasional Variabel

Demografi responden pada penelitian terdiri dari usia responden, jenis kelamin responden, pekerjaan responden, jabatan responden dalam koperasi, dan pendidikan terakhir responden.

Usia Responden

Tabel 4.1

Klasifikasi	Jumlah	Persentase
31-35	6	4,72%
36-40	14	11%
41-45	16	12,59%
46-50	44	34,64%
51-55	27	21,25%
56-60	10	7,87%
61-65	4	3,14%
66-70	6	4,72%

Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2

Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Pria	77	60,63%
Wanita	50	39,37%

Jabatan Responden Dalam Koperasi

Tabel 4.3

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Klasifikasi	Jumlah	Persentase
Ketua	2	1,57%
Wakil Ketua	2	1,57%
Bendahara	4	3,15%
Sekretaris	4	3,15%
Komisaris	20	15,75%
Pengurus Pembantu	19	14,97%
Karyawan	76	59,84%
TOTAL	127	100%

Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4

Klasifikasi	Jumlah	Persentase
SMA	20	15,75%
D3	26	20,47%
S1	76	59,85%
S2	5	3,93%

Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Kode	Pertanyaan	Factor Loading	Status
X1.1	Ketika melakukan pekerjaan saya merasa sangat bersemangat.	0,942	VALID
X1.2	Untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal saya dapat menyalurkan keterampilan saya	0,971	VALID
X1.3	Dalam melakukan pekerjaan saya mendapat sarana dan prasarana yang layak	0,932	VALID
X1.4	Saya dapat meningkatkan produktivitas pekerjaan saya karena termotivasi oleh pembinaan yang diberikan pimpinan	0,950	VALID
X1.5	Untuk meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan saya termotivasi karena mendapat pengarahan oleh pimpinan	0,923	VALID
X1.6	Semangat kerja saya tinggi	0,776	VALID

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi

Kode	Pertanyaan	Factor Loading	Status
X2.1	Gaji yang diberikan selalu tepat waktu	0,735	VALID
X2.2	Peraturan instansi yang berlaku sesuai dengan pemberian insentif	0,635	VALID
X2.3	Insentif yang diberikan memenuhi kesejahteraan pegawai	0,632	VALID
X2.4	Semangat kerja bertambah karena imbalan prestasi kerja yang diterima	0,626	VALID
X2.5	waktu kerja lembur sebanding dengan bonus perusahaan	0,615	VALID
X2.6	Saya mendapat Tunjangan Hari Raya setiap tahunnya	0,670	VALID

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Pertanyaan	Factor Loading	Status
X3.1	Karyawan tidak diberatkan oleh peraturan yang diterapkan perusahaan	0,592	VALID
X3.2	Keinginan saya sudah sesuai dengan ekerjaan yang saya dapatkan	0,663	VALID
X3.3	Prestasi yang sudah dicapai sesuai dengan keinginan saya	0,506	VALID
X3.4	Saya dihargai dalam lingkungan kerja saya	0,587	VALID
X3.5	Tugas yang saya dapatkan dapat diselesaikan dengan baik	0,680	VALID
X3.6	Saya memperoleh banyak pengalaman dalam pekerjaan saya	0,746	VALID

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Kode	Pertanyaan	Factor Loading	Status
X4.1	Kemampuan saya sesuai dengan beban kerja sekarang	0,679	VALID
X4.2	Kondisi ruang lingkup pekerjaan saya sesuai dengan beban kerja yang diberikan	0,798	VALID
X4.3	Saya puas dengan pembagian tugas yang diberikan	0,835	VALID
X4.4	Saya dimudahkan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan alat bantu kerja yang ada	0,801	VALID
X4.5	Wewenang pekerjaan yang diberikan atasan sesuai dengan tanggung jawab	0,787	VALID

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

X4.6	Semua pekerjaan memungkinkan diselesaikan tepat waktu dengan kondisi lingkungan kerja	0,768	VALID
------	---------------------------------------------------------------------------------------	-------	-------

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Kode	Pertanyaan	Factor Loading	Status
Y1	Saya mampu mengerti dengan baik seluruh pekerjaan yang diberikan kepada saya	0,760	VALID
Y2	Seluruh sumber daya perusahaan dapat bermanfaat membantu saya dalam bekerja	0,751	VALID
Y3	Lingkungan kerja perusahaan dapat saya sesuaikan	0,560	VALID
Y4	Seluruh pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan	0,686	VALID
Y5	Pekerjaan yang saya kerjakan berkualitas, sesuai, dan tepat waktu	0,684	VALID
Y6	Seluruh fasilitas kerja yang diberikan dapat saya manfaatkan	0,756	VALID

Uji Reliabilitas

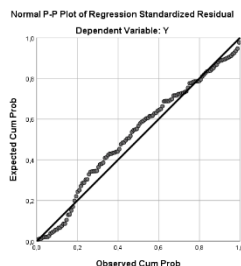
Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	6 buah pernyataan	0,955	Reliabel
Remunerasi (X2)	6 buah pernyataan	0,728	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	6 buah pernyataan	0,691	Reliabel
Beban Kerja (X4)	6 buah pernyataan	0,866	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	6 buah pernyataan	0,792	Reliabel

Sumber data: *Output SPSS yang diolah, 2022*

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut, disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat yang digunakan sebagai alat ukur penelitian ini

Uji Normalitas



Gambar 4.1 Grafik uji normalitas P-P Plot
Sumber data: *Output SPSS yang diolah, 2022*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

N	127
Asymp.Sig. (2 tailed)	0,052

Sumber data: *Output* SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan Grafik *Normal Probability Plot (P-P Plot)* maka dapat dilihat bahwa sebaran data mengikuti pola garis diagonal, dikatakan data memiliki distribusi normal. Selain itu pada Tabel 4.11 juga menunjukkan nilai *Asymp.Sig. (2 tailed)* sebesar 0,052 mengindikasikan bahwa data memiliki sebaran normal, karena nilai *Asymp.Sig.* > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12

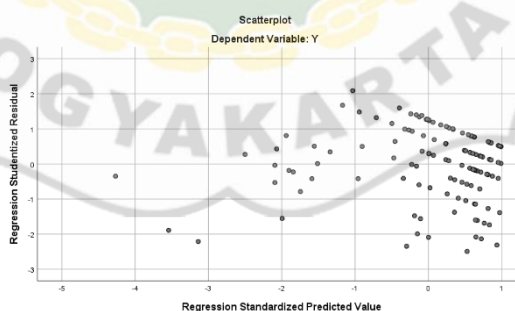
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,633	1,580	Tidak terdapat multikolinearitas
Remunerasi (X2)	0,654	1,530	
Kepuasan Kerja (X3)	0,657	1,522	
Beban Kerja (X4)	0,652	1,533	

Sumber data: *Output* SPSS yang diolah, 2022

Tidak terdapat gejala Multikolinearitas, karena semua variabel bebas (*dependent*) menunjukkan nilai *Tolerance* > 0,100 dan nilai *VIF* < 10,00.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2 Uji heteroskedastisitas.

Sumber data: *Output* SPSS yang diolah, 2022

Tabel 4.13

Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Rank Spearman*)

Variabel	Sig.
Motivasi Kerja (X1)	0,281
Remunerasi (X2)	0,400
Kepuasan Kerja (X3)	0,501
Beban Kerja (X4)	0,190

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sumber data: *Output* SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji heteroskedasitas, titik-titik menyebar acak di bagian atas dan bawah angka 0 sumbu Y, dan pada Tabel 4.5 nilai sig > 0,05 pada semua variabel bebas (*dependent*). Hal ini mengindikasikan tidak terdapat heteroskedasitas pada model regresi yang digunakan.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	8,718	4	2,179	17,150	0,000 ^b
Residual	15,504	122	0,127		
Total	24,222	126			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

Sumber data: *Output* SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil Uji F dapat diketahui bahwa nilai Sig. $0.000 < 0.05$, maka variabel Motivasi Kerja (X1), Remunerasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Beban Kerja (X4) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja karyawan (Y)

Koefisien Determinasi

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Determinasi Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,600 ^a	0,360	0,339	0,35649

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Sumber data: *Output* SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.15, maka dapat diketahui nilai dari *Adjusted R Square* sebesar 0,339 atau sebesar 33,9%, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh dari Variabel (X1), (X2), (X3), (X4) terhadap (Y), yaitu sebesar 33,9%.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji T

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Dan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0,767	0,564		1,359	0,177	
Motivasi Kerja (X1)	0,030	0,131	0,021	0,226	0,822	Hipotesis di tolak
Remunerasi (X2)	0,152	0,117	0,117	1,302	0,195	Hipotesis di tolak
Kepuasan Kerja (X3)	0,243	0,112	0,194	2,176	0,031	Hipotesis diterima
Beban Kerja (X4)	0,386	0,087	0,399	4,449	0,000	Hipotesis diterima

Sumber data: *Output* SPSS yang diolah, 2022 (telah diolah kembali)

Persamaan regresi:

$$Y = B_0 + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + B_4X_4$$

$$Y = 0,767 + 0,030X_1 + 0,152X_2 + 0,243X_3 + 0,386X_4$$

Interpretasi persamaan regresi, yaitu sebagai berikut:

1. Setiap penambahan Motivasi Kerja (X1), mendorong peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,030 yang dimulai dari 0,767.
2. Setiap penambahan Remunerasi (X2), mendorong peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,152 yang dimulai dari 0,767.
3. Setiap penambahan Kepuasan Kerja (X3), mendorong peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,243 yang dimulai dari 0,767.
4. Setiap penambahan Beban Kerja (X4), mendorong peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,386 yang dimulai dari 0,767.

Interpretasi hasil uji parsial tersebut yaitu:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X1) $0,226 < t_{tabel}$ 1,979 dan nilai signifikansi $0,822 > \alpha$ 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap variable kinerja karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Nilai t_{hitung} untuk variabel Remunerasi (X2) $1,302 < t_{tabel} 1,979$ dan nilai signifikansi $0,195 > \alpha 0.05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan demikian secara parsial variabel remunerasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) $2,176 > t_{tabel} 1,979$ dan nilai signifikansi $0,031 < \alpha 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan
4. Nilai t_{hitung} untuk variable Beban Kerja (X4) $4,449 > t_{tabel} 1,979$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian secara parsial variable beban kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

Simpulan, Implikasi, dan Saran

Simpulan

Penulis menarik kesimpulan penelitian pengaruh motivasi kerja, remunerasi, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dari hasil statistik yang didapatkan melalui pengolahan SPSS, dapat dijelaskan:

1. Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Kediri
2. Remunerasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Kediri
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Kediri
4. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Kediri
5. Variabel motivasi kerja (X1), remunerasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan beban kerja (X4) mampu memberikan informasi terhadap variabel (Y) kinerja karyawan dengan (R^2) sebesar 33,9%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 66,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, stress kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dikemukakan sebuah implikasi yaitu:

1. Implikasi Teoritis

- a. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tinggi ataupun rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak mempengaruhi tingkatan kinerja mereka. Diharapkan para pemangku jabatan dan karyawan melakukan diskusi untuk menemukan cara bagaimana meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.
- b. Remunerasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tinggi ataupun rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak mempengaruhi tingkatan kinerja mereka. Diharapkan para pemangku jabatan mengadakan pengajian ulang mengenai sistem remunerasi yang telah ada saat ini, agar melahirkan sistem remunerasi yang lebih baik lagi untuk kesejahteraan karyawan dan organisasi.
- c. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tinggi ataupun rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan mempengaruhi tingkatan kinerja mereka. Semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, maka semakin tinggi pula kinerja mereka, diharapkan bagi para pemangku jabatan dan karyawan untuk bersinergi mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang ada saat ini, terlebih diharapkan kepuasan kerja tersebut dapat bertumbuh lagi.
- d. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tinggi ataupun rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan mempengaruhi tingkatan kinerja mereka. Semakin rendah tingkat beban kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja mereka, diharapkan bagi para pemangku jabatan dan karyawan untuk bersinergi mempertahankan pembagian beban kerja yang merata seperti saat ini.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai saran bagi para pemangku jabatan & karyawan agar meningkatkan motivasi dan mengkaji ulang sistem remunerasi, serta mempertahankan kepuasan kerja & pembagian beban kerja yang ada saat ini, mengingat 4 hal tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan demi kesejahteraan karyawan & keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Saran

Saran dari penelitian yang sudah dilakukan ini yaitu:

1. Perusahaan sebaiknya mempertahankan kondisi lingkungan kerja saat ini yang kondusif agar tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dipertahankan, dan meningkat kedepannya
2. Perusahaan sebaiknya mempertahankan pembagian tugas dan wewenang yang merata seperti saat ini agar rendahnya tingkat beban kerja karyawan dapat dipertahankan, dan menurun kedepannya
3. Perusahaan sebaiknya melakukan upaya pembinaan untuk lebih meningkatkan motivasi karyawan, karena 1 dari 6 item pertanyaan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai paling lemah diantara yang lain, menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan pembinaan atasan supaya meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja.
4. Perusahaan sebaiknya mengoptimalkan sistem remunerasi yang sesuai untuk semua tingkatan jabatan, karena 1 dari 6 item pertanyaan pada variabel remunerasi memiliki nilai paling lemah diantara yang lain, menunjukkan bahwa beberapa karyawan merasa pemberian remunerasi kurang sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
5. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menyertakan variabel lain yang memiliki (R^2) lebih besar dari variabel yang diteliti saat ini

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto Hartono, B. U. (2020). Konsep dan aplikasi: Structural equation modeling berbasis varian dalam penelitian bisnis.
- Achmadi, A., & Narbuko, C. (2015). Metode Penelitian Memberikan Bekal Teoritis Pada Mahasiswa Tentang Metodologi Penelitian Serta Diharapkan Dapat Melaksanakan Penelitian Dengan Langkah-Langkah Yang Benar. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Al Hakim, S., Habibi, M. M., & Sudirman, S. (2016). Implementasi kebijakan remunerasi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di fakultas ilmu sosial universitas negeri malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 2(3), 65–73.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPEF-Yogyakarta.
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (3rd Ed.). Yogyakarta: BPEF-Yogyakarta.
- Andiyanto, W., & Darmastuti, I. (2011). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada badan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan kabupaten manggarai–flores nusa tenggara timur. *Jurnal Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Angliawati, R. Y. (2016). Peran Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik : Theoretical Review. IV(2), 203–213.
- Arif, H. (2022). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Arista auto prima

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pekanbaru. *Jurnal Manajemen*. Universitas Islam Riau.

Atqiya, M. N. (2017). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja pada pt. Pindad malang. *Jurnal Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga. Internatinal Journal, 4(2), 42–58.

Bima, S. (2017). Pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai surakarta). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(2), 109–118.

Budiaji, W. (2013). Skala pengukuran dan jumlah respon skala likert. *Jurnal Ilmu Pertanian Dan Perikanan*, 2(2), 127–133.

Dhania, D. R. (2012). Pengaruh stres kerja, beban kerja, terhadap kepuasan kerja (Studi pada medical representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi: Pitutur*, 1(1), 15–23.

Eri, S. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, (2), 952–962.

Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.

Fransiska, Y. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil labuhanbatu utara. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 56-67

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi 5 Ed). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harahap, D. S. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.

Hartono, W. F., & Rotinsulu, J. J. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Prima Inti Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).

Ismail, T. (2017). Kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja guru SD Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan UPI*, 24(1), 60–69.

Kasmir. (2008). Analisis laporan keuangan dalam mengukur kinerja keuangan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun; Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses*. Jakarta.

Lestari, S. P. P. (2021). Pengaruh remunerasi, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan budaya organisasi sebagai variabel moderating pada Bank Syariah Indonesia KC Semarang. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 44–49.

Liana, L. (2009). Penggunaan MRA dengan SPSS untuk menguji pengaruh variabel moderating terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. *Dinamik*, 14(2).

Luhur, R. Y. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- kinerja karyawan pada biro pengawasan dan pemeriksaan PT Bank Panin Tbk. *Jurnal Operations Excellence: Journal Of Applied Industrial Engineering*, 6(3), 268907.
- Mardjono, M., & Taufiq, A. B. (2018). Analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan kemampuan terhadap kinerja aparatur pemerintahan (Studi kasus pada Inspektorat Kota Batu). *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 1(1), 49–60.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Promosi Kesehatan & Ilmu Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta
- Notoatmodjo, S. (2010). *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem remunerasi dan kualitas kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (Jpmanper)*, 5(2), 140–153.
- Pangestu, R. M. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi. In analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Studi pada Pt. Argoboyo Papua Cab. Bantul).
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai sekretariat pemerintah daerah Kabupaten Tabanan. Skripsi. Program Sarjana Udayana University.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 28–40.
- Prihatini, L. D. (2007). Analisis hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di tiap ruang rawat inap RSUD Sidikalang. Skripsi. Program Sarjana Universitas Surabaya.
- Putra, F. P., & Abadi, F. (2020). Pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan dan dimoderasi oleh motivasi kerja karyawan. *Kalbisiana Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(1), 664–673.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh kompensasi dan motivasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2).

Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164–170.

Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada

Rubiarty, N. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai. Skripsi. Program Sarjana Universitas Medan Area

Rusda Irawati, D. A. C. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada Pt Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5.

Santika, P., Yusuf, M. Y., & Amri, A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh menurut perspektif ekonomi islam. *Jurnal Ekobis Syariah*, 2(2), 24–34.

Sasikarani, M., Nuringwahyu, S., & Hardati, R. N. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap organizational citizen behavior dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan outlet Geprek Kak Rose Cabang Kota Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 10(2), 238–244.

Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 15(1), 63–77.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44–53.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 11.

Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).

Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 841–856.

Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Slamet Riyadi. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial , Gaya Kepemimpinan , Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, VOL.13, NO. 1, MARET 2011: 40-45

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. ALFABETA.

Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Suprianto, E. (2005). Pengaruh penetapan sasaran dan sistem remunerasi terhadap kinerja pegawai organisasi sektor publik (studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Jawa Timur). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 7, 8–20.

Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di restoran kampoeng daun. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 10(2), 24–33.

Tampi, B. J. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional sales Manado). *Jurnal Komunikasi*, 3(4).

Widyawati, W. (2019). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada Bank Sulselbar Parepare. Skripsi. Program Manajemen IAIN Parepare.

Zulkarnain, M. I. (2016). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur I. DIA: *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2).