

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. DANA PENSIUN TELKOM BANDUNG**

***THE INFLUANCE OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT PT. PENSION FUND TELKOM BANDUNG***

Fauzi Hadiyanto<sup>1</sup>, Anita Silvianita<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Telkom, Bandung

fauzhadiyanto@student.telkomuniversity.ac.id<sup>1</sup>, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id<sup>2</sup>

---

**ABSTRAK**

Perusahaan yang menetapkan tujuan dan rencana organisasi tidak ada artinya jika sumber daya manusia tidak diperhatikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya perusahaan, dapat terlihat melalui kinerja karyawan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan metode deskriptif dan kausal. Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan alat bantu kuesioner yang disebarakan kepada sampel sebanyak 75 responden.

Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT. Dana Pensiun Telkom Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi. Kemudian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh baik secara parsial, maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

---

**ABSTRACT**

*Companies set organizational goals and plans are profitless, if human resources are not considered. The case affect the company to achieve goals, can be assessed by employee performance. Factors can affect employee performance include motivation and job satisfaction. This study aims to determine and analyze the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Telkom Bandung Pension Fund partially or simultaneously. The research method used is quantitative method, using descriptive and causal method. To collect data, this research used questionnaire tools distributed to a sample of 75 respondents. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.*

*Based on the results of descriptive analysis show motivation, job satisfaction and employee performance at PT. Telkom Bandung Pension Fund are included in the good category. Then, The results also show that motivation and job satisfaction have a good effect partially, as well as simultaneously on the performance of employees at PT. Dana Pensiun Telkom Bandung.*

**Keyword:** *Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu kinerja perusahaan yang harus dimiliki perusahaan, perusahaan harus memberikan perhatian yang serius pada pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikelola secara baik supaya dapat meningkatkan efektifitas dan berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya perusahaan, dapat terlihat melalui kinerja karyawan. Menurut Handoko dalam [1] kinerja merupakan tolak ukur akhir karyawan dari kesuksesan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Simamora dalam [2] kinerja adalah hasil kerja kualitas atau kuantitas tugas yang diselesaikan oleh karyawan selama periode waktu tertentu. Setiap manajemen harus mampu mengelola kinerja karyawannya, apakah mereka sudah memenuhi standar kinerja perusahaan atau belum. Setiap perusahaan memiliki metode yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. PT. Dana Pensiun Telkom Bandung melakukan penilaian kinerja para karyawannya dengan menggunakan Nilai Kinerja Individu (NKI). Terkait dengan kinerja karyawan, berikut ini adalah hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2019.

TABEL 1.1  
REKAPITULASI PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DANA PENSIUN TELKOM  
TAHUN 2017 – 2019

TAHUN	TOTAL KARYAWAN	PENILAIAN KINERJA				
		P5	P4	P3	P2	P1
2017	74	0	0	2 (3%)	72 (97%)	0
2018	78	0	0	72 (92%)	6 (8%)	0
2019	89	0	1 (1%)	85 (96%)	3 (3%)	0

*Sumber:* Olahan Data Penulis (2020)

Dalam tabel di atas disebutkan bahwa pada tahun 2017 – 2019 kinerja karyawan masih berfluktuatif jika dilihat berdasarkan kriteria penilaian perusahaan. Target kinerja karyawan diharapkan minimal pada kategori P2 yaitu sebesar 99%. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dari tahun 2017 – 2019 masih belum optimal dan belum mencapai target, karena selama 2017 – 2019 kategori P2 masih dibawah dari target yang telah ditentukan perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Berdasarkan hasil penyebaran pra-kuesioner mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan penulis focus dengan mengambil variabel yang memiliki nilai rata-rata rendah. Kemudian diketahui bahwa variabel yang rendah yaitu variabel kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 2,87 sedangkan motivasi mendapatkan nilai rata-rata 3,00. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja adalah

variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung.

Menurut Daft dalam [3] motivasi adalah kekuatan yang muncul dari dalam atau luar diri seseorang yang bisa membangkitkan semangat dan kegigihan untuk mencapai suatu hal yang diinginkan. Perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana cara menjaga dan memotivasi karyawan selama bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan yang tinggi ini bisa menghambat pekerjaan karyawan. Menurut [4] apabila ketidakhadiran karyawan tinggi, maka motivasi yang diberikan pada organisasi kepada karyawan masih kurang dan bisa berdampak pada kinerja karyawan. Untuk itu peneliti menggunakan tabel kehadiran dan tabel keterlambatan karyawan PT. Dana Pensiun Telkom Bandung dari bulan Agustus sampai Oktober 2020 sebagai salah satu indikator yang menentukan motivasi karyawan. Berdasarkan penelitian menurut [5] karyawan yang kehilangan motivasi adalah karyawan yang kehilangan minat dan berhenti terlibat serta karyawan akan terlambat kerja dan sering ijin sakit dalam bekerja. Maka dari itu perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi setiap karyawan agar mereka semangat dalam bekerja dan dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia, perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang mendukung, penghargaan yang sesuai dan adil, mendapatkan beban kerja yang sesuai dengan keahlian karyawan, sikap serta perilaku dari atasan untuk membentuk kepuasan. Menurut [1] kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi pekerjaannya serta hubungan dengan rekan kerjanya. Kepuasan menjadi bagian yang terpenting karena merupakan salah satu pendorong utama moral dan disiplin yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian menurut [6] jika pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan yang diperoleh dari perusahaan, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan.

Mengacu pada uraian masalah di atas, berikut pertanyaan penelitian yang penulis ajukan.

- a. Bagaimana motivasi karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung?
- b. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung?
- c. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung?
- d. Apa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung?
- e. Apa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung?
- f. Apa terdapat pengaruh yang signifikan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dana Pensiun Telkom Bandung secara parsial maupun secara simultan?

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **2.1 Motivasi**

Menurut Sunyoto dalam [7] motivasi adalah keadaan yang memberikan dorongan kepada diri sendiri untuk melakukan aktivitas tertentu yang akan mewujudkan keinginannya. Menurut Robbins dalam [8] motivasi kerja adalah kemauan untuk berusaha keras dalam mengeluarkan

tingkat upaya tinggi untuk menyelesaikan beberapa tugas kebutuhan individual sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

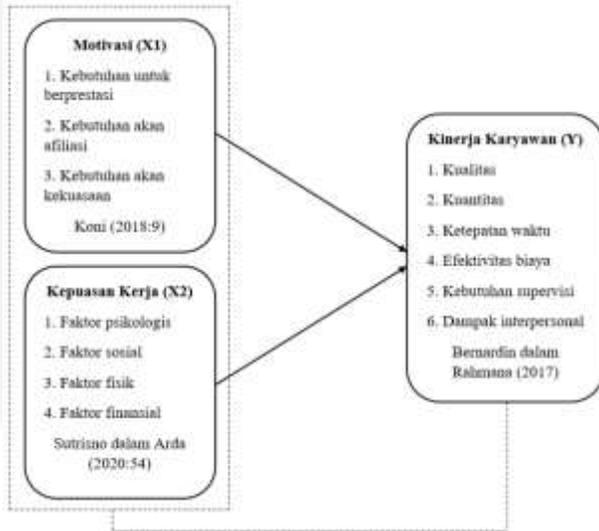
### 2.2 Kepuasan Kerja

Menurut Handoko dalam [1] kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya. Menurut Moore dalam [8] mengatakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja bergantung pada apa yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan tersebut dan apa yang mereka peroleh. Orang yang tidak merasa puas adalah mereka yang ingin memiliki keinginan paling banyak, namun belum mendapatkan secara penuh, sedangkan orang yang merasa puas adalah orang yang menginginkan banyak serta terpenuhi keinginannya.

### 2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam [3] kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dilakukan setiap karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Rivai dalam [8] kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral serta etika.

### 2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Data Penulis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan hipotesis, maka penulis mengambil keputusan atau hipotesis dalam penelitian ini dengan judul penelitian "Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung".

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah 75 responden. Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 4.1 Analisis Deskriptif Motivasi

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel motivasi berada dalam kategori sangat baik. Dapat di ketahui dari nilai keseluruhan pada variabel motivasi memperoleh presentase sebesar 92%.

#### 4.2 Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel kepuasan kerja berada dalam kategori sangat baik. Dapat di ketahui dari nilai keseluruhan pada variabel kepuasan kerja memperoleh presentase sebesar 85%.

#### 4.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif, secara keseluruhan variabel kinerja karyawan berada dalam kategori baik. Dapat di ketahui dari nilai keseluruhan pada variabel kinerja karyawan memperoleh presentase sebesar 83%.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

TABEL 4.1  
ONE-SAMPLE KOLMOGOROV-SMIRNOV TEST

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,56023980
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,053
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS

Berdasarkan pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

TABEL 4.2  
UJI MULTIKOLINEARITAS

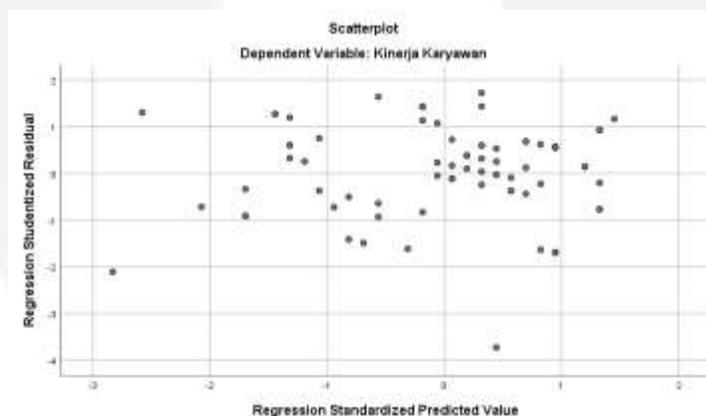
Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1,879	,549		3,421	,001		
	Motivasi	,285	,097	,321	2,925	,005	,910	1,099
	Kepuasan Kerja	,249	,112	,245	2,229	,029	,910	1,099

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS

Berdasarkan dari Tabel 4.2 diatas dapat dilihat nilai *tolerance* dan VIF variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki nilai yang sama. Untuk variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,910 (lebih besar dari 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,099 (lebih kecil dari 10).

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS

Pada Gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa grafik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda

TABEL 4.3  
HASIL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,879	,549	
	Motivasi	,285	,097	,321
	Kepuasan Kerja	,249	,112	,245

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.7 hasil pengolahan data diatas dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,879 + 0,285 X_1 + 0,249 X_2$$

Pada persamaan dalam regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 1,879. Sehingga dapat diartikan jika variabel motivasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) bernilai nol (0), maka variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 1,879.
- Variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan jika terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,285.
- Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan jika terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja sebesar satu satuan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,249.

### 4.6 Pengujian Hipotesis

#### a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

TABEL 4.4  
HASIL UJI t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,879	,549		3,421	,001
	Motivasi	,285	,097	,321	2,925	,005

Kepuasan Kerja	,249	,112	,245	2,229	,029
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS

Berdasarkan pengolahan data hasil Uji T pada Tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa:

- a. Variabel Motivasi (X1) memiliki nilai  $t_{hitung} (2,925) > t_{tabel}$  sebesar (1,993) dan tingkat signifikansi  $0,005 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
  - b. Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai  $t_{hitung} (2,229) > t_{tabel}$  sebesar (1,993) dan tingkat signifikansi  $0,029 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

TABEL 4.5  
HASIL UJI F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,574	2	124,787	9,579	,000 <sup>b</sup>
	Residual	937,973	72	13,027		
	Total	1187,547	74			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Motivasi						

Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS

Dengan melihat tabel 4.5 diatas, nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $9,579 > F_{tabel}$  sebesar 3,12 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen yang terdiri dari Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan.

**4.7 Koefisien Determinasi**

TABEL 4.6  
KOEFSISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,458 <sup>a</sup>	,210	,188	3,609
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi				

Sumber: Data Olahan Penulis menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R sebesar 0,458 dan nilai R *square* ( $R^2$ ) sebesar 0,210. Adapun untuk menghitung rumus R *square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,458)^2 \times 100\% \\ &= 21\% \end{aligned}$$

Angka diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 21%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 21% sedangkan sisanya 79% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung berada dalam kategori sangat baik.
- b. Kepuasan kerja pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung berada dalam kategori sangat baik.
- c. Kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung berada dalam kategori baik.
- d. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung.
- e. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung.
- f. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Pensiun Telkom Bandung.

## Referensi

- [1] Winarsih, S., Bachri, alim ahmad, & Yulianto, A. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 197–208.
- [2] Wirakusuma, A. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Royal Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1–16.
- [3] Karima, A. P. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1–14
- [4] Ida Ayu Indah Giantari, I. G. R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6471–6498.
- [5] Alisha Maisa Falah, H. G. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.XYZ. *Jurnal Mitra Manajemen*, 9901001. <http://ejournalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69>.
- [6] Timothy, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cocacola Amatil Indonesia Surabaya. *Agora*, 1–7.
- [7] Indra Jaya, S. N. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 20–29.
- [8] Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40–47.