



## Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 Tahun 2024)

Adinda Arzeti Annaassya<sup>1</sup>, Endang Taufiqurahman<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas  
Singaperbangsa Karawang

Received: 20 Maret 2025

Revised: 27 Maret 2025

Accepted: 04 April 2025

### Abstrak

Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis dan menggambarkan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif, yaitu untuk mengetahui, menganalisis dan menggambarkan pengujian hipotesis serta membuat kesimpulan dan saran. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh yaitu, menggunakan seluruh populasi dengan jumlah 58 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis rentang skala dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2. Secara parsial, terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan sebesar 24,9% dan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,8%. Selanjutnya secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar. Sedangkan sisanya 79,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini Berdasarkan nilai Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai Adjusted R square hanya sebesar 0,209 atau 20,9%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 20,9% variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2. Sedangkan sisanya sebesar 79,1% adalah dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

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

(\*) Corresponding Author:

**How to Cite:** Annaassya, A., & Taufiqurahman, E. (2025). The Influence of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance (Case Study of PT. Pegadaian Regional Office IX Jakarta 2 Year 2024). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(4.B), 1-10. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10143>

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu hal terpenting bagi sebuah perusahaan. Karyawan sendiri bukanlah alat perusahaan, melainkan aset yang berharga dan harus dilatih dengan baik oleh perusahaan agar dapat berkontribusi pada perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. Jika karyawan tidak merasa nyaman dalam bekerja, merasa diremehkan, dan tidak dapat mencapai potensi maksimalnya, maka mereka tidak akan bisa fokus sepenuhnya pada pekerjaannya yang akhirnya membuat menurunnya kinerja karyawan. Setiap pegawai yang bekerja dalam suatu instansi atau perusahaan perlu mendapatkan kepuasan kerja yang akan berdampak

pada peningkatan kerja, apabila pegawai merasa kepuasannya tinggi maka kinerja pun akan semakin meningkat.

Pada dasarnya kepuasan kerja memberikan kontribusi yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai. kepuasan kerja juga mengacu pada sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi kerja. Menurut (Andayani, 2020) kepuasan kerja merupakan suatu sikap secara emosional yang mengungkapkan kesenangan dan pekerjaan. Oleh karena itu, pemimpin organisasi perlu untuk memperhatikan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan supaya apa yang menjadi harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kepuasan kerja sendiri tercermin dari sikap yang baik atau positif terhadap segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan perusahaan, yang disampaikan kepada karyawan oleh perusahaan. Ketika karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, mereka akan melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menyenangkan dan penting bagi kesejahteraan mereka dan bukan hanya sekedar beban kewajiban atau pembatasan di pihak perusahaan.

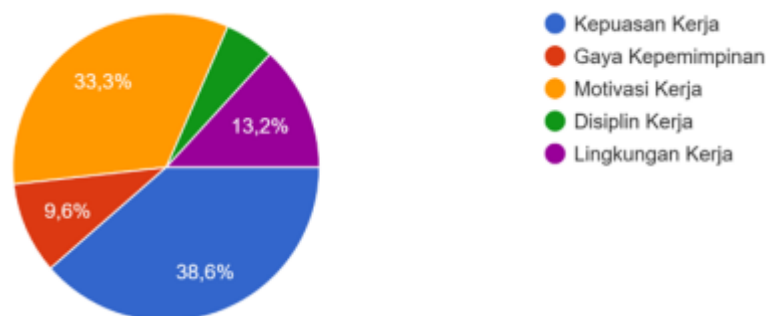
PT. Pegadaian (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas dan aneka jasa. Pelayanan yang diberikan ada berbagai macam seperti KCA (Kredit Cepat Aman), Kreasi, Krasidaa, Penjualan Logam Mulia, Tabungan Emas, Tabungan Haji, dan Kredit Pembelian Kendaraan. Selain itu pelayanan jasa pembayaran pada PT. Pegadaian mencakup pembayaran jasa tagihan listrik, telepon, air, pulsa handphone dan listrik, tiket kereta serta pengiriman uang kedalam dan luar negeri (Tumundo & Sumarauw, 2021), dimana PT. Pegadaian sangat menjunjung tinggi hukum perlindungan konsumen dimana hukum tersebut berupaya untuk menegakan keadilan dalam dunia perdagangan khususnya pada kualitas pelayanan barang dan/atau jasa yang mereka sediakan (Pratama & Apriani, 2023).

Kepuasan kerja dan Motivasi kerja bagi perusahaan menciptakan keuntungan seperti bertambahnya kualitas perusahaan, kelancaran operasional perusahaan dan meningkatnya produktivitas. Sedangkan bagi karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, yaitu meningkatkan potensi kinerja karyawan kerjasama antar karyawan, dan karyawan dapat mengekspresikan perasaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dan kurangnya motivasi kerja akan menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya kinerja karyawan, pemogokan kerja karyawan, pindah kerja, atau produktivitas yang lamban bahkan menurun yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan itu sendiri.

Jumlah karyawan pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 adalah 58 orang dengan 12 jabatan yang berbeda. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis kepada karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2. Ada beberapa karyawan merasa kurang puas dengan penempatan karyawan pada bagian atau bidang kerja yang sama dalam waktu yang cukup lama. Sampai saat ini ada karyawan yang bekerja pada bidang posisi yang sama lebih dari sepuluh tahun tanpa pernah dimutasi dan juga beberapa karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan yang menyebabkan lamanya naik grade sehingga beberapa karyawan merasa tidak

adil karena tidak sesuai dengan SOP yang ada dalam perusahaan tersebut. Beberapa karyawan juga merasakan kurang nyaman dalam bekerja dikarenakan keadaan kantor yang bising sehingga sering mengganggu komunikasi antar karyawan saat diruang kerja. Selain itu ada beberapa karyawan yang tidak jelas penempatan posisi kerjanya seperti apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan bidangnya sehingga seringkali terjadi ketidak sesuaian dengan peran dan apa yang dikerjakannya, dan tidak sesuainya pekerjaan yang berat, tetapi tidak sesuai dengan gaji. Terdapat juga beberapa karyawan yang kurang bersosialisasi sesama karyawan bahkan rekan kerja sesama bidang dan atasannya. Adapun beberapa karyawan yang tidak bertanggung jawab membuat kesalahan terhadap pekerjaanya yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Selain kepuasan kerja, perusahaan juga perlu memperhatikan cara menjaga dan mengelola motivasi karyawan agar dapat bekerja maksimal dan mencapai tujuan perusahaan. Penting nya motivasi kerja karena memotivasi karyawan mengarah kepada bagaimana cara memperluas keterampilan karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi, dengan cara memotivasi mereka agar mengharapkan membuat karyawan dapat bekerja keras (Narulita & Charina, 2020). Motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seorang karyawan sehingga menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan pemberian suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga pegawai tersebut mau bekerja secara maksimal. Motivasi akan mendorong kinerja karyawan untuk berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan kinerja karyawan yang baik, tentunya karyawan menginginkan jabatan ataupun reward yang lebih tinggi dari sebelumnya. Namun di PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 kenaikan jabatan ataupun reward sulit didapatkan walaupun kinerja karyawan meningkat atau sudah bekerja selama dari beberapa tahun. Wawancara yang dilakukan kepada kepala HRD PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 bahwa akan dilakukan kenaikan apabila syarat kenaikan memenuhi, terdapat kekosongan jabatan dan adanya karyawan mengundurkan diri. Setelah terjadi hal tersebut kemudian perusahaan baru akan mencari karyawan untuk mengisi kekosongan yang ada. Kemudian dilakukan proses seleksi terlebih dahulu kepada karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2.



### **Gambar 1.** Survey Penentu Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Pegadain Kantor Wilayah IX Jakarta 2

Berdasarkan (Gambar 1.) hasil pra-survei menunjukkan bahwa yang memilih kepuasan kerja sebanyak 44 orang, disiplin berjumlah 6 orang, gaya kepemimpinan berjumlah 11 orang, lingkungan kerja berjumlah 15 orang dan motivasi kerja sebanyak 38 orang. Berdasarkan dari hasil pra-survey faktor yang paling penting dan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut para responden adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja menjadi 2 faktor penting yang terpilih dalam penentu kinerja karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Wijaya et al., 2023) menyatakan bahwa secara parsial, Kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Fasen Quality Creative dan secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian (Plorania, 2021) yang juga menyatakan secara parsial dan simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Hamami Palembang. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Andayani, 2020) menyatakan bahwa faktor yang paling dominan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Sedangkan, kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan penelitian merupakan keseluruhan dari cara atau kegiatan dalam sebuah penelitian yang dimulai dari rumusan masalah sampai dengan kesimpulan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini sendiri menguji tingkat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dimana masalah yang menjadi inti dalam penelitian ini memiliki ketergantungan antara yang satu dengan yang lainnya. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu dua variabel bebas dan (X1 dan X2) dan satu variabel terikat (Y). Dalam hal ini variabel X1 adalah kepuasan kerja, X2 adalah motivasi kerja merupakan variabel yang mempengaruhi (Y) yaitu kinerja karyawan di PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil**

##### **Uji Validitas**

Tahap awal pengolahan data, uji validitas ini digunakan untuk menguji apakah data yang didapatkan valid atau tidak valid melalui teknik product moment pearson correlation. Teknik ini dilakukan dengan cara membandingkan skor item dengan skor total item sehingga diperoleh nilai r hitung dan rtabel 58 sampel dengan tingkat kesalahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% (0,05) dan

software SPSS versi 24 digunakan untuk mengolah data. Tabel (Gambar 2.) berisi hasil uji validitas untuk setiap pernyataan dalam kuesioner, sebagai berikut:

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	Saya memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan	0,276	0,259	Valid
	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan pimpinan	0,452	0,259	Valid
	Saya menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	0,321	0,259	Valid
	Saya berinisiatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,381	0,259	Valid
	Atasan saya memperlakukan saya dengan baik dan memberikan dukungan dalam bekerja	0,478	0,259	Valid
	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk dapat mengembangkan karir	0,381	0,259	Valid
	Penghargaan yang diberikan perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja	0,322	0,259	Valid
	Karyawan yang berprestasi lebih cepat untuk mendapat promosi/kenaikan jabatan	0,397	0,259	Valid
	Saya selalu memperbaiki diri apabila saya melakukan kesalahan	0,578	0,259	Valid
	Pekerjaan/jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki	0,444	0,259	Valid
	Kinerja Karyawan	Saya mampu dalam memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan	0,454	0,259
	Saya dapat memaksimalkan kemampuan yang saya miliki dalam bekerja	0,314	0,259	Valid
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan	0,421	0,259	Valid
	Saya mampu meminimalkan kesalahan dalam bekerja	0,341	0,259	Valid
	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja pada bagian atau divisi yang sama	0,297	0,259	Valid
	Saya dapat memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	0,350	0,259	Valid

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	Saya merasa senang bahwa saya memiliki kesempatan untuk meningkatkan karir saya	0,303	0,259	Valid
	Saya merasa senang bahwa saya memiliki kesempatan untuk maju dalam perusahaan	0,325	0,259	Valid
	Saya senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahanya	0,410	0,259	Valid
	Saya senang dengan atasan yang dapat memotivasi karyawan bawahanya dengan baik	0,760	0,259	Valid
	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan berbagai pengalaman dan pengetahuan	0,337	0,259	Valid
	Rekan kerja saya memberikan dukungan yang cukup kepada saya	0,342	0,259	Valid
	Kondisi penerangan (lampu/cahaya) diruangan tempat kerja saya sudah baik	0,400	0,259	Valid
Motivasi Kerja	Perusahaan memberikan libur dan cuti yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0,316	0,259	Valid
	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	0,299	0,259	Valid
	Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan Kesehatan keamanan dalam bekerja	0,456	0,259	Valid
	Perusahaan memberikan rekreasi kepada karyawan pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan dan persahabatan	0,302	0,259	Valid
Kepuasan Kerja	Saya merasa pekerjaan saya telah memberikan kesempatan saya untuk belajar dan lebih maju	0,489	0,259	Valid
	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang telah saya lakukan	0,541	0,259	Valid
	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya	0,373	0,259	Valid
	Saya merasa senang karena penghasilan dari pekerjaan saat ini dapat mencukupi kebutuhan hidup setiap hari	0,319	0,259	Valid

**Gambar 2.** Hasil Uji Validitas

Berdasarkan (Gambar 2.) diatas dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai rhitung > rtabel, maka dapat dikatakan seluruh pernyataan pada kuesioner valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara mengukur nilai alpha, apabila nilai dari *cronbach's alpha* > 0,60 maka data dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Variabel	C. Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,846	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,737	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,726	0,60	Reliabel

**Gambar 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Pada (Gambar 4.) di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* pada variabel Kepuasan Kerja 0,846, Motivasi Kerja 0,737 dan Kinerja Karyawan 0,726. Maka dari itu seluruh variabel pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dengan alpha > 0,60.

**Pembahasan**

Kepuasan kerja pada karyawan PT. Pegadaian Kantor wilayah IX Jakarta 2 dilihat dari rekapitulasi rentang skala seluruh indikator variabel kepuasan kerja, diperoleh total skor 2.958 dengan rata-rata skor sebesar 268,90 dan terletak dalam rentang skala 243,6 – 290 dengan kategori “Sangat Setuju”. Hal ini menggambarkan bahwa Kepuasan Kerja pada karyawan PT. Pegadaian Kantor wilayah IX Jakarta 2 sudah sangat baik. Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja pada karyawan PT. Pegadaian Kantor wilayah IX Jakarta 2 dilihat dari rekapitulasi rentang skala seluruh indikator variabel motivasi kerja, diperoleh total skor 2.642 dengan rata-rata skor sebesar 264,2 dan terletak dalam rentang skala 243,6 – 290 dengan kategori “Sangat Setuju”. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi Kerja pada karyawan PT. Pegadaian Kantor wilayah IX Jakarta 2 sudah sangat baik.

Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yudiana et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada karyawan PT. Pegadaian Kantor wilayah IX Jakarta 2 dilihat dari rekapitulasi rentang skala seluruh indikator variabel kinerja karyawan, diperoleh total skor 2.685 dengan rata-rata skor sebesar 268,5 dan terletak dalam rentang skala 243,6 – 290 dengan kategori “Sangat Setuju”. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan pada karyawan PT. Pegadaian Kantor wilayah IX Jakarta 2 sudah sangat baik.

Pengaruh parsial variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai positif sebesar dengan sebesar  $0,044 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 2,059 > T_{tabel} 2,004$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh parsial variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai positif sebesar dengan sebesar  $0,03 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 3,137 > T_{tabel} 2,004$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Plorania, 2021) yang menyatakan bahwa

secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh simultan variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan pengujian yang telah dilakukan diperoleh nilai (sig.) sebesar  $0,001 < 0,005$  dan nilai  $F_{hitung} 8,531 > F_{tabel} 3,164$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara Bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Endra, 2022) yang menyatakan bahwa secara simultan atau bersama-sama kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun, meskipun uji f menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) hanya sebesar 20,9% dari variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja sisanya, yaitu 79,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 menyatakan jika masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain kepuasan kerja dan motivasi kerja. Beberapa karyawan menyebutkan ada faktor gaya kepemimpinan, beban kerja, dan stress yang juga memainkan peran penting pada pengaruh kinerja karyawan. Banyak karyawan merasa bahwa kondisi pribadi mereka, seperti kesehatan dan masalah keluarga mempengaruhi kinerja mereka. Variabilitas tugas dan monoton dalam pekerjaan juga disebut sebagai faktor yang berpengaruh. Adapun karyawan yang mengatakan bahwa adanya faktor eksternal seperti situasi lingkungan kerja dan perubahan dalam perusahaan turut mempengaruhi kinerja karyawan. Semua faktor ini tidak diukur dalam penelitian, sehingga pengaruhnya tidak tercemin dalam hasil koefisien determinasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan penjelasan hasil terkait pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2 diperoleh hal-hal yang dapat dijadikan sebagai kesimpulan hasil penelitian, sebagai berikut:

- 1) Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian kantor wilayah IX Jakarta 2 memperoleh total skor 2.958 dengan rata-rata skor sebesar 268,90 pada kriteria sangat setuju. Hal ini menggambarkan bahwa Kepuasan Kerja pada PT. Pegadaian kantor wilayah IX Jakarta 2 sudah sangat baik. Terdapat pengaruh parsial variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dimana variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif 0,249 atau 24,9% dengan signifikansi (sig.) sebesar  $0,044 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 2,059 > T_{tabel} 2,004$ . Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh atau berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2.
- 2) Motivasi Kerja pada PT. Pegadaian kantor wilayah IX Jakarta 2 memperoleh total skor 2.642 dengan rata-rata skor sebesar 264,2. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi Kerja pada PT. Pegadaian kantor wilayah IX Jakarta 2 sudah sangat baik. Terdapat pengaruh parsial variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dimana variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif

0,308 atau 30,8% dengan signifikansi (sig.)  $0,03 < 0,05$  dan  $T_{hitung} 3,137 > T_{tabel} 2,004$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh atau berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Pegadaian Kantor Wilayah IX Jakarta 2.

- 3) Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian kantor wilayah IX Jakarta 2 memperoleh total skor 2.685 dengan rata-rata skor sebesar 268,5 Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi Kerja pada PT. Pegadaian kantor wilayah IX Jakarta 2 sudah sangat baik. Terdapat pengaruh simultan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan nilai  $F_{hitung} 8,531 > F_{tabel} 3,164$  dan signifikansi  $0,001 < 0,005$ . Dimana Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,209 atau 20,9%. Kemudian 0,791 (79,1%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya, masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain kepuasan kerja dan motivasi kerja.

## REFERENSI

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/2476/>
- Endra, T. S. S. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN DAZZEL YOGYAKARTA. *Among Makarti*, 14(2), 50–61. <https://doi.org/10.52353/ama.v14i2.218>
- Narulita, R. P., & Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *JEPA (Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis)*, 4(2), 268–276. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5>
- Plorania, A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Hamami Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM (JNMPSDM)*, 2(3), 138–149. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i3.389>
- Pratama, D. E., & Apriani, R. (2023). Analisis Perlindungan Hukum Konsumen bagi Penonton Bola dalam Tragedi di Stadion Kanjuruhan. *Supremasi Hukum*, 19(1), 1–15. <https://doi.org/10.33592/jsh.v19i1.2921>
- Tumundo, F. I., & Sumarauw, J. S. B. (2021). Analisis Information Sharing PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1569–1578. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/35825>
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS EKONOMI*, 1(3), 200–212. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/JMBE/article/view/296>
- Yudiana, B. R. E., Nasir, M., & Suryatni, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Hotel Kila

Senggigi. *Target Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1), 21–28.  
<https://doi.org/10.30812/target.v4i1.1910>