

## BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Eramart merupakan perusahaan ritel lokal terbesar di Kalimantan Timur. Eramart Group didirikan pada tahun 2004. Eramart berawal dari bisnis toko serba 5.000 dan serba 10.000, saat itu Eramart bernama “ERA 5000”. Era 5000 merupakan cikal bakal dan menjadi ikon untuk ERA 5000 swalayan dan Eramart group di Samarinda. Tahun 2016, Eramart group telah memiliki 52 cabang yang tersebar di wilayah Kalimantan Timur seperti, Samarinda, Balikpapan, Tenggarong, Bontang, Sangatta dan Kutai Timur dibawah naungan PT. Eramart Group.

Eramart memiliki slogan yaitu “*Tetap paling murah*”. Eramart memberi inovasi untuk memanjakan pelanggan, salah satunya memberi harga khusus terhadap konsumen yang mempunyai kartu member dan memberi harga terbaik bagi pelanggan Eramart setiap 2 minggu sekali. Eramart mempunyai visi yaitu “*memilik 100 toko*”, dan mempunyai misi yaitu, kepuasan pelanggan, pengembangan SDM, proses bisnis yang lebih baik, dan menciptakan jiwa kewirausahaan.

### 3.2 Deskripsi Data

#### a. Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda yang dilaksanakan pada bulan Desember 2023 dengan jumlah 96 responden. Adapun karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

Distribusi frekuensi karakteristik responden karyawan pada PT. Eramart Group Samarinda ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

No.	Deskripsi		Frekuensi	Persentase (%)
1.	Jenis kelamin	Perempuan	51	51,1%
		Laki-laki	45	48,5%
2.	Pendidikan	SMP	2	1,9%
		SMA/SMK/SLTA	62	66%
		Sarjana	32	32,1%
3.	Usia	19-20	5	5%
		21-30	75	60%
		31-40	14	30%
		41-50	2	1%
4.	Masa Kerja	< 1 Tahun	25	26%
		1 <sup>s</sup> / <sub>d</sub> 5 Tahun	42	42,6%
		>5 Tahun	29	30,7%

*Sumber:* Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.1 diperoleh dari 96 responden yang terlibat dalam penelitian ini, terdapat jenis kelamin perempuan berjumlah 51 responden (51,1%), sedangkan jenis kelamin laki-laki 45 responden (48,5%). Tingkat Pendidikan, sebagian besar berpendidikan SMA/SMK/SLTA berjumlah 62 responden (66%), sedangkan tingkat pendidikan paling sedikit ialah tingkat SMP dengan jumlah 2 responden (1,9%). Rentang usia, sebagian besar ialah rentang usia 21-30 tahun berjumlah 75 responden (60%), sedangkan paling sedikit ialah

rentang usia 41-50 tahun yang berjumlah 2 responden (1%). Masa kerja, sebagian besar ialah rentang masa kerja 1 s/d 5 tahun berjumlah 42 responden (42,6%), sedangkan paling sedikit ialah rentang masa kerja antara < 1 tahun yang berjumlah 25 responden (26,7%).

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berada di PT. Eramart Group Samarinda didominasi oleh, jenis kelamin Perempuan, Pendidikan tingkat SMA/SMK/SLTA, rentang usia antara 21- 30 tahun, dan masa kerja 1 s/d 5 tahun.

b. Tanggapan Responden

Pada bagian ini akan dideskripsikan hasil penelitian yang diperoleh dari kuesioner berupa jawaban responden karyawan PT. Eramart Group Samarinda terhadap variabel penelitian. Variabel tersebut terdiri dari variabel independen (variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja) dan variabel dependen (Prestasi kerja). Kuesioner penelitian ini berisi daftar pernyataan mengenai sikap atau tanggapan responden terhadap item-item pernyataan yang tersedia.

1. Analisis Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X1)

Tanggapan responden yang berkaitan dengan motivasi pada karyawan PT. Eramart Group Samarinda meliputi 5 Indikator yaitu mengenai hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental atau sikap dan disiplin waktu atau absensi. Menggunakan pilihan jawaban yakni Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Ragu-Ragu (RG) dengan skor 3, Setuju (S) dengan skor 4 dan Sangat Setuju (SS) dengan skor 5. Tanggapan responden mengenai hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.2 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X1)**

Indikator		STS 1	TS 2	RG 3	S 4	SS 5	Total	Rata-rata
M <sub>1,1</sub>	Frekuensi	0	3	19	51	23	96	3,97
	Bobot	0	6	57	204	115	382	
M <sub>1,2</sub>	Frekuensi	0	1	15	51	29	96	4,12
	Bobot	0	2	45	204	145	396	
M <sub>2,1</sub>	Frekuensi	0	2	11	57	26	96	4,1,3
	Bobot	0	4	33	228	130	395	
M <sub>2,2</sub>	Frekuensi	0	0	10	59	27	96	4,17
	Bobot	0	0	30	236	135	401	
M <sub>3,1</sub>	Frekuensi	0	1	9	59	27	96	4,19
	Bobot	0	2	27	239	135	403	
M <sub>3,2</sub>	Frekuensi	0	1	14	54	27	96	4,11
	Bobot	0	2	42	216	135	395	
M <sub>4,1</sub>	Frekuensi	0	0	6	44	46	96	4,41
	Bobot	0	0	18	176	230	424	
M <sub>4,2</sub>	Frekuensi	0	0	5	52	39	96	4,35
	Bobot	0	0	15	208	195	418	
M <sub>5,1</sub>	Frekuensi	1	0	14	56	25	96	4,07
	Bobot	1	0	42	224	125	391	
M <sub>5,2</sub>	Frekuensi	0	1	5	33	15	54	4,15
	Bobot	0	2	15	132	75	224	
							3829	3,98

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Pada tabel 3.2 diatas, menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel motivasi dengan 5 indikator sebesar 3,98 yang masuk kategori Tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi yang ada pada PT. Eramart Group Samarinda sudah terpenuhi. Adapun indikator prestasi (Achievement) yang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,97 yang artinya rasa motivasi terhadap prestasi perlu adanya perhatian dari para karyawan, sedangkan nilai rata-rata di indikator motivasi kemajuan (Advancement) sebesar 4,07, yang artinya rasa kemajuan sudah sangat terpenuhi pada karyawan.

2. Analisis Tanggapan Responden Tentang Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Tanggapan responden yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Eramart Group Samarinda meliputi 3 indikator yaitu meliputi, pekerjaan, upah atau gaji dan rekan kerja. Berdasarkan hasil dari jawaban seluruh responden sehubungan dengan variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), maka hasil dari deskripsi variabel tersebut, sebagai berikut:

**Tabel 3.3 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Indikator		STS 1	TS 2	RG 3	S 4	SS 5	Total	Rata-rata
KK <sub>1.1</sub>	Frekuensi	0	0	10	57	29	96	4,20
	Bobot	0	0	30	228	145	403	
KK <sub>1.2</sub>	Frekuensi	0	1	10	55	30	96	4,19
	Bobot	0	2	30	220	150	402	
KK <sub>2.1</sub>	Frekuensi	0	0	13	55	28	96	4,16
	Bobot	0	0	39	220	140	399	
KK <sub>2.2</sub>	Frekuensi	0	0	10	57	29	96	4,20
	Bobot	0	0	30	228	145	403	
KK <sub>3.1</sub>	Frekuensi	0	1	7	54	34	96	4,26
	Bobot	0	2	21	216	170	409	
KK <sub>3.2</sub>	Frekuensi	1	1	10	59	25	96	4,10
	Bobot	1	2	30	236	125	394	
							2410	4,18

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Pada tabel 3.3 diatas, menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk variabel kepuasan kerja dengan 3 indikator sebesar 4,18 yang masuk pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang ada pada PT. Eramart Group Samarinda sudah cukup baik. Adapun indikator rekan kerja yang menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,26 yang artinya hubungan yang terjalin di rekan kerja pada PT. Eramart Group Samarinda cukup baik. Sedangkan nilai rata-rata terkecil berada pada indikator rekan kerja sebesar 4,10, hal tersebut perlu adanya perhatian dari instansi dalam memberikan rasa suasana yang senang dan harmonis untuk mendukung kegiatan bekerja para karyawan di instansi.

3. Analisis Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja (Y)

Tanggapan responden yang berkaitan dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Eramart Group Samarinda meliputi 5 indikator yang meliputi, hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kerja sama, dan kecekatan mental. Berdasarkan hasil dari jawaban seluruh responden sehubungan dengan variabel Prestasi Kerja (Y), maka hasil dari deskripsi variabel tersebut, sebagai berikut:

**Tabel 3.4 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Indikator		STS 1	TS 2	RG 3	S 4	SS 5	Total	Rata- rata
PK <sub>1.1</sub>	Frekuensi	0	0	8	64	24	96	4,17
	Bobot	0	0	24	256	120	400	
PK <sub>1.2</sub>	Frekuensi	0	0	7	61	28	96	4,21
	Bobot	0	0	21	244	140	405	
PK <sub>2.1</sub>	Frekuensi	0	1	7	60	28	96	4,20
	Bobot	0	2	21	240	140	403	
PK <sub>2.2</sub>	Frekuensi	0	0	6	55	35	96	4,30
	Bobot	0	0	18	220	175	413	
PK <sub>3.1</sub>	Frekuensi	0	0	4	62	30	96	4,27
	Bobot	0	0	12	248	150	410	
PK <sub>3.2</sub>	Frekuensi	0	3	8	52	33	96	4,20
	Bobot	0	6	24	208	165	403	
PK <sub>4.1</sub>	Frekuensi	0	0	7	53	36	96	4,30
	Bobot	0	0	21	212	180	413	
PK <sub>4.2</sub>	Frekuensi	0	0	8	56	32	96	4,25
	Bobot	0	0	24	224	160	408	
PK <sub>5.1</sub>	Frekuensi	0	0	6	63	27	96	4,22
	Bobot	0	0	18	252	135	405	
PK <sub>5.2</sub>	Frekuensi	0	0	8	60	28	96	3,83
	Bobot	0	0	24	204	140	368	
							4028	4,20

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Pada tabel 3.4 diatas, menunjukkan bahwa pada variabel prestasi kerja sebagian responden memberikan penilaian sebesar 4,20 berdasarkan dari hasil jawaban disetiap pernyataan menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian sangat tinggi mengenai prestasi kerja yang ada pada PT. Eramart Group Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja PT. Eramart Group Samarinda sudah cukup baik. Adapun indikator kerja sama menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,30 yang artinya rasa kerja sama karyawan PT. Eramart Group Samarinda dalam bekerja sudah sangat baik. Sedangkan nilai rata-rata terkecil ada pada indikator kecekatan mental sebesar 3,83, hal ini perlu adanya perhatian dalam perhatian dan rasa nyaman dalam bekerja.

### 3.3 Analisis Data

#### a. Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas data

Untuk mengukur validitas ini maka terlebih dahulu perlu diadakan uji validitas untuk menguji instrumen yang berupa indikator dan item pernyataan agar layak dan bisa digunakan sebagai alat ukur variabel. Dalam uji validitas tiap-tiap item yang diuji akan dinyatakan valid dengan nilai *corrected item – total correlation* lebih besar dari nilai *r* tabel. Uji ini dilakukan dengan 96 responden menggunakan bantuan aplikasi SPSS 27.

##### a) Motivasi ( $X_1$ )

Hasil uji validitas pada 10 pernyataan dari 5 indikator pada variabel motivasi terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)**

<b>Indikator</b>	<b><i>Corrected Item – Total Correlation</i></b>	<b>r tabel</b>	<b>Hasil Uji Validitas</b>
M <sub>1.1</sub>	0,703	0,200	Valid
M <sub>1.2</sub>	0,771	0,200	Valid
M <sub>2.1</sub>	0,674	0,200	Valid
M <sub>2.2</sub>	0,672	0,200	Valid
M <sub>3.1</sub>	0,723	0,200	Valid
M <sub>3.2</sub>	0,723	0,200	Valid
M <sub>4.1</sub>	0,525	0,200	Valid
M <sub>4.2</sub>	0,611	0,200	Valid
M <sub>5.1</sub>	0,635	0,200	Valid
M <sub>5.2</sub>	0,721	0,200	Valid

*Sumber:* Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.5 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (*Corrected Item-Total Correlation*) berada diatas dari nilai r tabel = 0,200 ( $df = n - k = 96 - 2 = 94$  dan  $\alpha = 0,05$ ) sehingga seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid.

b) Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)

Hasil uji validitas pada 6 pernyataan dari 3 indikator pada variabel kepuasan kerja terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

<b>Indikator</b>	<b><i>Corrected Item – Total Correlation</i></b>	<b>r tabel</b>	<b>Hasil Uji Validitas</b>
KK <sub>1.1</sub>	0,759	0,200	Valid
KK <sub>1.2</sub>	0,796	0,200	Valid
KK <sub>2.1</sub>	0,664	0,200	Valid
KK <sub>2.2</sub>	0,717	0,200	Valid
KK <sub>3.1</sub>	0,768	0,200	Valid
KK <sub>3.2</sub>	0,797	0,200	Valid

*Sumber:* Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.6 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (*Corrected Item-Total Correlation*) berada diatas dari nilai r tabel = 0,200 ( $df = n - k = 96 - 2 = 94$  dan  $\alpha = 0,05$ ) sehingga seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid.

c) Prestasi Kerja (Y)

Hasil uji validitas pada 10 pernyataan dari 5 indikator pada variabel prestasi kerja karyawan PT. Eramart Group Samarinda terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja**

Indikator	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r tabel	Hasil Uji Validitas
PK <sub>1,1</sub>	0,781	0,200	Valid
PK <sub>1,2</sub>	0,718	0,200	Valid
PK <sub>2,1</sub>	0,739	0,200	Valid
PK <sub>2,2</sub>	0,717	0,200	Valid
PK <sub>3,1</sub>	0,753	0,200	Valid
PK <sub>3,2</sub>	0,641	0,200	Valid
PK <sub>4,1</sub>	0,729	0,200	Valid
PK <sub>4,2</sub>	0,717	0,200	Valid
PK <sub>5,1</sub>	0,765	0,200	Valid
PK <sub>5,2</sub>	0,711	0,200	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (*Corrected Item-Total Correlation*) berada diatas dari nilai r tabel = 0,200 ( $df = n - k = 96 - 2 = 94$  dan  $\alpha = 0,05$ ) sehingga seluruh item pernyataan dapat dikatakan valid.

b. Uji Realibitas

Uji realibitas dilakukan terhadap pernyataan yang dinyatakan reliabel. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pada uji realibitas ditemukan nilai *Cronsbach 'Alpha* dalam setiap variabel, sebagai berikut:

**Tabel 3.8 Hasil Uji Realibitas**

Variabel Penelitian	Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	0,6	Keterangan
Motivasi (X <sub>1</sub> )	10	0,868	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )	6	0,845	0,6	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	10	0,898	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.8, hasil yang diperoleh dari pengujian reliabilitas peneliti nilai koefisien realibitas > 0,6 maka indicator atau kuesioner variabel dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Normalitas Koefisiensi Varian* (Norfai, 2020:55). Dasar dalam melaksanakan putusan hasil melalui uji normalitas koefisiensi varian adalah jika nilai koefisiensi varian lebih besar 0,3 maka data terdistribusi normal.

**Tabel 3.9 Hasil Uji Normalitas**

	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>	<i>Hasil</i>	<i>sig</i>
Motivasi	96	41,74	4,418	10,58528	10,58 > 0,3
Kepuasan kerja	96	25,10	2,893	11,52297	11,52 > 0,3
Prestasi kerja	96	42,38	4,285	10,11263	10,11 > 0,3
Valid N (Listwise)	96				

*Sumber:* Data diolah peneliti, (2024)

Pada tabel 3.9 diatas dimana hasil mean dibagi dengan hasil deviation dikali 100 mendapatkan hasil motivasi 10.58528, kepuasan kerja 11.52297, dan Prestasi kerja 10.11263 yang diambil 2 angka di belakang koma jadi total motivasi 10.58, kepuasan kerja 11.52, dan prestasi kerja 10,11 yang memiliki arti data tersebut telah terdistribusi secara normal karena pada nilai signifikan lebih besar dari 0,3

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independent). Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinieritas. Adapun nilai VIF yaitu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3.10 Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1</sub>	0,506	1,977	Tidak terjadi multikolinieritas
X <sub>2</sub>	0,506	1,977	Tidak terjadi multikolinieritas

*Sumber:* Data diolah peneliti, (2024)

Pada tabel 3.10 diatas menunjukkan hasil output data pada variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai VIF 1,977 < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas dan pada variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan nilai VIF 1,977 < 10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas pada penelitian ini tidak terpenuhi.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik yang digunakan adalah uji glesjer melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya. Dengan dasar pengambilan Keputusan jika nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat heteroskedastisitas, begitu pula sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka terdapat heteroskedastisitas. Untuk melakukan uji peneliti dibantu menggunakan program SPSS versi 27. Hasil uji heteroskedastisitas ada pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
X <sub>1</sub>	0,868	Tidak terjadi heteroskedastisitas
X <sub>2</sub>	0,873	Tidak terjadi heteroskedastisitas

*Sumber:* Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini

menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini dan variabel-variabel independent dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 27, ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>	
	B	Std. Error
(Constant)	7,200	2,256
X <sub>1</sub>	0,281	0,072
X <sub>2</sub>	0,934	0,111

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.12 dapat disusun persamaan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 7,200 + 0,281X_1 + 0,934X_2 + e$$

Berdasarkan dari nilai persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

a) Prestasi Kerja (Y) = 7,200

konstanta artinya Prestasi Kerja (Y) sebesar 7,200 tanpa variabel independent yaitu Motivasi dan Kepuasan Kerja.

b) Motivasi (X<sub>1</sub>) = 0,281

Pada variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) koefisien positif 0,281 artinya motivasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang searah, jika variabel motivasi naik sejumlah 1%. Jika variabel independent lain nilainya tetap dan Motivasi (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan, maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,281.

c) Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) = 0,934

Pada variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) koefisien positif 0,934 artinya kepuasan kerja searah dan prestasi kerja memiliki hubungan yang searah, jika variabel independent lain nilainya tetap dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan, maka Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,934

e. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t merupakan pengujian secara parsial, untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikatnya. Dimana pada pendekatan *probabilistic* jika nilai signifikan  $< \alpha = 0,05$  maka ada korelasi yang signifikan. Namun jika pada pendekatan *probabilistic* nilai signifikan  $> \alpha = 0,05$  maka dapat dikatakan tidak adanya korelasi atau tidak signifikan.

**Tabel 3.13 Ringkasan Pengujian Hipotesis**

Model	t hitung	t tabel	F F	F tabel	R <sup>2</sup>	sig	keterangan
Motivasi	3,885					0,000	Signifikan
Kepuasan Kerja	8,449	1.985				0,000	Signifikan
Prestasi kerja			131,115	3,09		0,000	Signifikan
Adjust R <sup>square</sup>					0,733		Determinasi

Sumber: Data diolah peneliti, (2024)

Berdasarkan tabel 3.13 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja PT. Eramart Group Samarinda dengan nilai signifikan motivasi ( $X_1$ ) adalah nilai  $T_{hitung} 3,885 > T_{tabel} 1.985$  dengan nilai signifikan 0,000 sehingga diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.
  - b) pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja PT. Eramart Group Samarinda dengan nilai signifikan kepuasan kerja ( $X_2$ ) adalah nilai  $T_{hitung} 8,449 > T_{tabel} 1,985$  dengan nilai signifikan 0,000 sehingga diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.
2. Uji F

Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikan secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah kedua variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja dengan ketentuan jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak maka tidak terdapat pengaruh dan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima maka terdapat pengaruh. Dari hasil analisis uji F yang diolah dengan menggunakan SPSS versi 27.

Berdasarkan tabel 3.13 data uji  $F_{hitung}$  untuk variabel motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan prestasi kerja (Y) sebesar  $131,115 > F_{tabel} 3,09$  maka diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart group Samarinda.

3. Uji Koefisiensi determinasi ( $R^2$ )

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart Group Samarinda dapat dilihat dari koefisiensi determinasi, yang dapat dilihat pada tabel 3.13.

Berdasarkan tabel 3.13 diketahui nilai Adjusted  $R^{square}$  sebesar 0,733, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Prestasi Kerja adalah sebesar 73,3%. Sementara sisanya 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini, disiplin, reward, kompensasi dan komitmen.

### 3.4 Pembahasan

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap prestasi kerja pada PT. Eramart group Samarinda.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Eramart Group Samarinda. Motivasi karyawan

pada PT. Eramart Group Samarinda cukup berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja, karena organisasi telah menetapkan prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan untuk dapat dorongan organisasi dalam keberhasilannya meningkatkan prestasi kerja.

Motivasi berperan penting dalam meningkatkan tanggung jawab, pengakuan, dan kemajuan terhadap prestasi kerja. Tanggung jawab yang baik akan membuat karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, dari tanggung jawab tersebut akan membuat karier karyawan meningkat sehingga akan membuat prestasi kerja meningkat.

Pengakuan membuat para karyawan memiliki keinginan untuk memiliki prestasi kerja, pengakuan didapatkan dari hasil kerja yang baik, Pengakuan yang diberikan manajemen adalah mempublish foto, sebagai karyawan yang berprestasi (Hartono et al., 2021). Kemajuan membuat para karyawan memiliki keinginan untuk memiliki prestasi kerja, kemajuan didapat dari hasil kerja yang dilakukan, kemajuan akan terjadi apabila karyawan mampu meningkatkan kemajuan dalam pekerjaan yang diberikan kepadanya (Rismawardani et al., 2019). Motivasi dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan karena menghasilkan dorongan untuk para karyawan lebih semangat dalam bekerja (Syaputra & Kusuma, 2022)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dikdoyo et al (2022), yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Dewanto, (2020), dan Putra (2021), yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Anam et al (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan yang mana hasil tersebut didapatkan dari pernyataan indikator yang perlu ditingkatkan lagi untuk memenuhi Sebagian besar harapan dari organisasi.

## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Eramart Group Samarinda.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Eramart Group Samarinda. Kepuasan kerja pada PT. Eramart Group Samarinda sudah cukup berpengaruh positif untuk meningkatkan prestasi kerja, karena organisasi telah menetapkan standar rekan kerja yang dapat dicapai oleh karyawan untuk dapat dorongan organisasi dalam keberhasilannya meningkatkan prestasi kerja.

Kepuasan kerja berperan penting dalam pekerjaan, upah atau gaji dan rekan kerja terhadap prestasi kerja kepuasan kerja sangat penting dalam pekerjaan, dalam bekerja akan merasa puas ketika pekerjaan itu selesai dengan baik, atau mempunyai rekan kerja yang bisa membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, atau menggantikan teman sejawat ketika berhalangan masuk kerja (Rizky, 2022). Rekan kerja berperan penting dalam pekerjaan, Ketika ada pekerjaan lagi banyak, rekan kerja bisa membantu kita dalam menyelesaikan pekerjaan, atau karyawan berhalangan hadir rekan kerja bisa menggantikan posisinya untuk pekerjaan tersebut (Susanto et al., 2023).

Ketika pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan, perusahaan akan memberikan benefit atau bonus yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, dari pekerjaan yang sudah cukup baik, rekan kerja yang saling membantu dan upah atau gaji yang diberikan sesuai dengan hasil kerja akan memberikan rasa puas kepada karyawan. Kepuasan kerja dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan karena menghasilkan dorongan untuk para karyawan lebih semangat dalam bekerja (Prasetya et al., 2021)

Hasil ini sejalan dengan penelitian Hartono et al (2021), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil

penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Putri & Aldino (2022), (Riyanto et al (2021), dan Asmawiyah, Afiah Mukhtar (2020) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini karena kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam rasa puas yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Lukiastuti (2021), dan Rismawardani et al (2019) yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap prestasi kerja PT. Eramart Group Samarinda.

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada PT. Eramart Group Samarinda. Motivasi dan kepuasan kerja sudah cukup berpengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja, karena tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka karyawan memiliki kemajuan dengan adanya tanggung jawab. Rekan kerja yang baik saling bantu karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, atau membantu teman sejawat yang berhalangan hadir untuk mengganti posisi pekerjaan. Organisasi telah menetapkan standar rekan kerja yang dapat dicapai oleh karyawan untuk dapat dorongan organisasi dalam keberhasilannya meningkatkan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Putri & Aldino (2022), Riyanto et al (2021), dan Asmawiyah, Afiah Mukhtar (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini karena motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja mempunyai pengaruh terhadap rasa puas, termotivasi yang akhirnya meningkatkan prestasi kerja karyawan yang membuat para karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Syaputra & Kusuma (2022), dan Prasetya et al (2021) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

