

## PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAFE KREME SEMINYAK

Kadek Heri Ariawan<sup>1)</sup> Anak Agung Dwi Widyaningrum<sup>2)</sup>, Daniel Manek<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: Dekerik145@gmail.com

### ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah keseluruhan aktivitas dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas, peran dan tanggung jawabnya dalam rangka memperoleh hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Kreme Seminyak.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cafe Kreme yang berjumlah 50 orang. Sampel penelitian dipilih dengan menggunakan rumus slovin. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan sebagai responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan alat analisis SPSS version 20 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: Kinerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja.**

### ABSTRACT

*Employee performance is the entire activity and behavior of employees in carrying out their duties, roles and responsibilities in order to obtain work results in accordance with the goals that have been set. There are several factors that affect employee performance, namely motivation and job satisfaction. This study aims to re-examine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at Cafe Kreme Seminyak.*

*The population in this study were all employees of Cafe Kreme, totaling 50 people. The research sample was selected using the Slovin formula. The sample in this study amounted to 33 employees as respondents. Data collection methods used in this study were observation, interviews, and distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression analysis with SPSS version 20 for windows analysis tool.*

*The results showed that partially motivation had a positive and significant effect on employee performance, and the variable job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. The variables of motivation and job satisfaction jointly affect employee performance.*

**Keywords: Employee performance, motivation and job satisfaction.**

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Hariandja (2021) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Untuk itu perusahaan perlu memikirkan karyawan khususnya mengenai kinerja karyawan. Kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Pada Cafe Kreme Seminyak, kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah kehadiran atau absensi karyawannya. Dimana ketidakhadiran tercatat sebesar 14,4% yang disebabkan karena sakit, ijin, adanya kepentingan mendadak, serta keterlambatan. Jika hal ini tidak diantisipasi maka kecenderungan akan mengganggu kinerja karyawan sehingga sangat penting untuk memotivasi karyawan.

Menurut McClelland (2020:161) motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pemberian motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani (2016), Hanafi

(2017), dan juga penelitian dari Ghozali (2017), Lusri (2017), Winarsih (2018), Natalia (2019), Dwi Widyaningrum (2019) serta beberapa penelitian Sandhi (2020), Nopi Oktavianti (2020), Asmawiyah (2020), Jufrizen (2021). Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena karyawan cenderung memiliki dorongan dalam meningkatkan kinerja yang lebih optimal. Namun bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Garry (2017), menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2019, P.74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Istilah kepuasan merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniantara (2015), Nurcahyani (2016), Garry (2017), dan penelitian dari Ghozali (2017), Lusri (2017), Winarsih, (2018), Natalia (2019), Sandhi (2020), serta beberapa penelitian yang sama dari Nopi Oktavianti (2020), Asmawiyah (2020), Jufrizen (2021), Dwi Widyaningrum (2021) menemukan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun bertolak belakang dengan penelitian Jufrizen (2021) kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tinggi rendahnya potensi yang dimiliki karyawan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Penurunan kinerja pada karyawan terjadi karena kurangnya motivasi, kepuasan kerja pada karyawan Cafe Kreme Seminyak. Fenomena ini tentunya hanya merupakan salah satu dari sekian banyak fenomena yang terjadi yang ada

kaitanya dengan persoalan kinerja karyawan. Berdasarkan Fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cafe Kreme Seminyak.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Kebutuhan Abraham Maslow

*Goal setting theory* merupakan salah satu dalam teori kebutuhan ini Abraham Maslow juga mengungkapkan bahwa seorang individu haruslah memenuhi kebutuhan mereka, Abraham Maslow membagi kebutuhan tersebut dibagi dalam lima tingkatan dengan urutannya masing-masing. Adanya tingkatan kebutuhan tersebut mengharuskan individu memenuhi kebutuhan mereka mulai dari tingkatan terdasar.

- a. Kebutuhan Dasar atau Fisiologi
- b. Kebutuhan Akan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial (Rasa Cinta, Kasih Sayang, serta Hak Kepemilikan)
- d. Kebutuhan Mendapatkan Penghargaan
- e. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

Teori kebutuhan Abraham Maslow berkaitan dengan penelitian ini karena kebutuhan pokok yang harus dipenuhi karyawan akan memunculkan adanya motivasi dalam diri karyawan, kepuasan kerja karyawan yang mana hal-hal tersebut akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan selama bekerja dalam suatu perusahaan.

### Motivasi

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-

tindakan tertentu. Namun menurut Widodo (2015:187) menyatakan bahwa motivasi kekuatan yang ada dalam seseorang untuk mendorong perilakunya melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Indikator variabel dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

- a. Kebutuhan fisik
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c. Kebutuhan social
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan perwujudan diri

### Kepuasan Kerja

Mila Badriyah (2015) mengartikan kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja. Menurut Achmad dkk (2010), kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Menurut Hasibuan, (2015), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Indikator variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

- a. Gaji
- b. Promosi
- c. Supervisi
- d. Tunjangan tambahan
- e. Penghargaan
- f. Prosedur dan peraturan kerja
- g. Rekan kerja
- h. Pekerjaan itu sendiri
- i. Komunikasi

**Kinerja Karyawan**

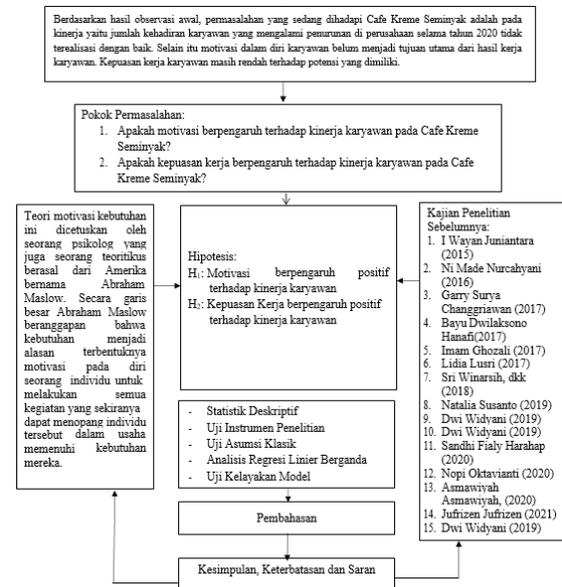
Menurut Sandy (2015:11), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:151) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Indikator variabel dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Ketepatan waku
- d. Kehadiran
- e. Kerjasama

**KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS**

**Kerangka Berpikir**

**Gambar 3.1 Kerangka Berpikir**



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub>: Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**METODE PENELITIAN**

**Lokasi Penelitian**

Tempat atau lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan pada Cafe Kreme Seminyak yang beralamat Jl. Raya Basangka, Seminyak, Kuta, Badung, Bali. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data pegawai Café Kreme Seminyak. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Cafe Kreme Seminyak berjumlah 50 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono, (2016:116). Untuk menentukan jumlah sampel, maka penelitian ini menggunakan rumus Slovin, maka banyaknya sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 33 responden. Teknik analisis data dalam

penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Motivasi (X1)	X1.1	0,896	Valid
		X1.2	0,880	Valid
		X1.3	0,897	Valid
		X1.4	0,901	Valid
		X1.5	0,857	Valid
2	Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,863	Valid
		X2.2	0,735	Valid
		X2.3	0,751	Valid
		X2.4	0,923	Valid
		X2.5	0,885	Valid
		X2.6	0,860	Valid
		X2.7	0,816	Valid
		X2.8	0,940	Valid
		X2.9	0,925	Valid
4	Kinerja pegawai (Y)	Y1.1	0,774	Valid
		Y1.2	0,830	Valid
		Y1.3	0,861	Valid
		Y1.4	0,899	Valid
		Y1.5	0,796	Valid

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 33 orang responden, dapat dilihat bahwa seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30.

#### Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,931	Reliabel
2	Kepuasan kerja (X2)	0,955	Reliabel
4	Kinerja karyawan (Y)	0,888	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrument, dapat dilihat instrument-instrumen variabel pada penelitian ini yaitu motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan ini dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60.

### Uji asumsi klasik

#### Uji Normalitas

#### Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.32936772
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	(Constant)	
	Motivasi	.343 2.913
	Kepuasan kerja	.343 2.913

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>			
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.358 1.109		.322 .749
	Motivasi	.057 .095	.179	.595 .556
	Kepuasan kerja	.017 .060	.086	.286 .777

a. Dependent Variable: Absolute\_Residual

Berdasarkan Tabel tersebut, ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti didalam model regresi ini tidak

terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,818	1,938		1,970	0,058
	Motivasi	0,358	0,166	0,416	2,161	0,039
	Kepuasan kerja	0,222	0,104	0,411	2,137	0,041
R : 0,787						
R Square : 0,619						
Adjust R Square : 0,593						
F : 24,352						
Sig F : 0,000						

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi:

$$KY = 3,818 + 0,358 X_1 + 0,222 X_2$$

Interprestasi dari koefisien regresi:

$a = 3,818$  Nilai konstanta sebesar 3,818 menunjukkan bahwa jika variabel independen diasumsikan tidak mengalami perubahan (konstan) maka nilai Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 3,818

$\beta_1 = 0,358$  Nilai koefisien regresi sebesar 0,358, menunjukkan bahwa jika motivasi ( $X_1$ ) meningkat maka kepuasan kerja ( $X_2$ ) di asumsikan tetap, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,358.

$\beta_2 = 0,222$  Nilai koefisien regresi sebesar 0,222, menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja ( $X_2$ ) meningkat maka motivasi ( $X_1$ ) di asumsikan tetap, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,222.

### Analisis Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mencari koefisien determinasi dapat dihitung dengan jalan mengalikan *Adjusted R Square*, dengan rumus  $D = r^2 \times 100\%$ . Berdasarkan Tabel di atas koefisien determinasi yang

ditunjukkan dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,593. hal ini berarti 59,3% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari dua variabel independen motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 59,3\% = 40,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

### Uji Model Fit ((Uji F)

Uji F ini digunakan untuk menguji antara variabel bebas secara bersamaan mempunyai pengaruh yang nyata (*significant*) terhadap variabel terikat. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah Uji F atau yang biasa disebut *Analysis of varian* (ANOVA). Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama - sama motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian model penelitian dianggap layak uji dan pengujian hipotesis dapat dilanjutkan.

### Uji t

Menurut Sugiyono (2017 : 184), tujuan uji t ini adalah untuk membuktikan secara parsial apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Kreme memang benar atau didapat secara kebetulan.

- 1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Kreme  
Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,358 dan nilai signifikansi  $0,039 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- 2) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Kreme  
Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,222 dan nilai signifikansi  $0,041 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, yang artinya H0 ditolak dan H2 diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Kreme**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,358 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,039. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Cafe Kreme. Sehingga motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan, untuk itu dapat dipertahankan yang sudah baik namun perlu adanya dorongan motivasi bagi karyawan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, atau workshop sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurcahyani (2016), Hanafi(2017), Ghozali (2017), Lusri (2017), Winarsih,(2018), Natalia (2019), Dwi Widyani (2019), Sandhi (2020), Nopi Oktavianti (2020), Asmawiyah (2020), Jufrizen (2021), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena karyawan cenderung memiliki dorongan dalam meningkatkan kinerja yang lebih optimal.

### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Kreme**

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,222 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,041. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Cafe Kreme. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniantara (2015), Nurcahyani (2016), Garry (2017), Ghozali (2017), Lusri (2017), Winarsih,(2018), Natalia (2019), Sandhi (2020), Nopi Oktavianti (2020), Asmawiyah (2020), Dwi Widyani (2021), Jufrizen (2021), menemukan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Cafe Kreme.
- 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di Cafe Kreme

### **Saran**

- 1) Dari hasil skor rata-rata terendah deskripsi tanggapan responden terhadap pernyataan motivasi yaitu "Perusahaan memberikan penghargaan jika saya dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik" maka Café Kreme diharapkan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang baik.
- 2) Dari hasil skor rata-rata terendah deskripsi tanggapan responden terhadap kepuasan kerja yaitu

“Kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan di tempat saya bekerja” maka Cafe Kreme diharapkan memberikan kesempatan memperoleh penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anak Agung Dwi Widyani (2019) Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusantara Surya Sakti Bangli. *Asmawiyah Volume 5 No.2 2020 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Garry Surya Changgriawan Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production Agora Vol. 5, No. 3, (2017)
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit: PT. Bumi Aksara
- Jufrizen - *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 2017 Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
- Lidia Lusri Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya Vol 5, No 1 (2017)
- Natalia Susanto Vol 7, No 1 (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka.
- Nopi Oktavianti Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia Vol 3, No 2 (2020).
- Nurchayani, Ni Made; Adnyani, I.G.A. Dewi. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*, [S.l.], v. 5, n. 1, jan. 2016. ISSN 2302-8912.
- Sandhi Fialy Harahap Vol 3, No 1 (2020) Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
- Winarsih Vol 6, No 2 (2018) Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan).