



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Mitra Investa Depok

Annisa Febriyani^{1*}, Rosento²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Korespondensi penulis: annisafebriani140202@gmail.com

Abstract. *This study is entitled "The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Anugrah Mitra Investa". Human resources are important elements needed by companies to achieve their goals. Work motivation and job satisfaction are two main factors that can affect employee performance. Lack of motivation and job satisfaction in working makes employee performance less than optimal in achieving the goals of an organization. This study aims to determine how much influence Work Motivation and Job Satisfaction have on employee performance partially and simultaneously. The sample of this study used a saturated sampling technique, with a total population of 45 employees. The data collection technique used was primary data, namely observation, interviews, and questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression using the SPSS version 26 application. The results of the partial hypothesis test (T-Test) on the Work Motivation variable (X1) show a calculated t value > t table, which is $2.715 > 2.017$ and has a sig of $0.10 > 0.05$, meaning that the Work Motivation variable (X1) has an effect and is significant to the Employee Performance variable (Y) at PT. Anugrah Mitra Investa Depok. And the results of the partial hypothesis test (T-Test) on the Job Satisfaction variable (X2) show that the calculated t value > t table is $3.121 > 2.017$ and a sig of $0.003 < 0.05$, meaning that the Job Satisfaction variable (X2) has an effect and sig on Employee Performance (Y) at PT. Anugrah Mitra Investa Depok. The results of the simultaneous hypothesis test (F Test) on the Work Motivation variable (X1) and the Job Satisfaction variable (X2) show a calculated f value > f table, which is $21,500 > 4,047$ and has a sig value of $0.001 < 0.005$. So it can be concluded that the Work Motivation variable (X1) and the Job Satisfaction variable (X2) together (Simultaneously) have a significant effect on the Employee Performance variable (Y) at PT Anugrah Mitra Investa Depok.*

Keywords: *Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrah Mitra Investa". Sumber daya manusia adalah elemen penting yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Motivasi kerja dan Kepuasan kerja merupakan dua faktor utama yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Kurangnya Motivasi dan kepuasan kerja dalam bekerja membuat Kinerja Karyawan menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dengan total populasi 45 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yaitu observasi, wawancara, dan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji T) pada variabel Motivasi Kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung > t tabel yaitu sebesar $2.715 > 2.017$ dan memiliki sig sebesar $0.10 > 0.05$, artinya variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugrah Mitra Investa Depok. Dan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji T) pada variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel sebesar $3.121 > 2.017$ dan sig sebesar $0.003 < 0,05$, artinya variabel Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh dan sig terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Anugrah Mitra Investa Depok. Adapun hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) pada variabel Motivasi Kerja (X1) dan Variabel Kepuasan Kerja (X2) menunjukkan nilai f hitung > f tabel yaitu sebesar $21.500 > 4.047$ dan memiliki nilai sig sebesar $0.001 < 0.005$, Maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT Anugrah Mitra Investa Depok.

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

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen penting dalam keberhasilan suatu organisasi, dan setiap bisnis berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan bisnisnya dengan melalui berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan perusahaan dapat merekrut dan menyeleksi pekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian di bidangnya. Seseorang dikatakan berkualitas jika mereka mempunyai sifat gigih, jujur, inovatif, dan tekun. Karena mereka yang membuat perencanaan dan menentukan tujuan organisasi. Menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia, perusahaan harus membuat strategi manajemen sumber daya manusia sesuai dengan strategi yang penting di bidang lain. Untuk mencapai tujuannya, setiap perusahaan membutuhkan berbagai aspek keunggulan. Perusahaan harus memiliki potensi dan kekuatan internal yang kuat untuk menghadapi tantangan dan perubahan. Dengan strategi yang tepat dan sesuai dengan situasi, perusahaan akan lebih mudah maju dan berkembang. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, Sumber daya manusia adalah elemen penting yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pentingnya motivasi kerja adalah untuk mendorong individu agar mencapai tujuan dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Seperti pengakuan, imbalan finansial, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat memicu adanya motivasi yang kuat bagi karyawan. Menjaga motivasi karyawan sangat penting karena motivasi itulah yang mendorong mereka untuk bertindak dan melakukan apa yang mereka lakukan. Motivasi kerja memacu karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Berbagai teori motivasi merupakan bukti bahwa perlunya perhatian kepada unsur manusia dalam suatu organisasi. Untuk menunjang prestasinya dalam bekerja, perlu mendapatkan perhatian didalam pengelolaan sumber daya manusia.

Motivasi kerja ini sering dikaitkan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan, dan kinerja karyawan. Dan peran motivasi saja tidak cukup untuk menjadikan tujuan organisasi, setiap karyawan harus mencapai kepuasan kerja. Sementara kepuasan kerja menciptakan kondisi psikologis yang positif dan membuat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja akan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Pegawai harus memiliki mental yang siap, baik siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi.

Perusahaan harus mengetahui kebutuhan karyawan, Kurangnya kepuasan kerja akan berdampak buruk bagi perusahaan dan pencapaian tujuan. Dan kepuasan kerja bersifat

individu yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, salah satunya ialah perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya terhadap sesuatu pekerjaan mereka. Agar mendapatkan kinerja yang optimal diperlukan adanya pengelolaan yang baik agar tenaga kerja merasa nyaman dalam melaksanakan tanggung jawab dan mendapatkan hasil yang maksimal. Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberikan kepada organisasi hasil kerja yang positif. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja, maka karyawan akan berjalan dengan baik dan pada akhirnya berjalan menghasilkan kinerja yang sangat baik dan sukses bagi perusahaan.

PT. Anugrah Mitra Investa Depok, sudah berdiri sejak tahun 2015, PT. Anugrah Mitra Investa ini merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang produksi lakban seperti masking, double tape, double foam, cloth, aluminium foil, dankraft paper. PT. Anugrah Mitra Investa telah banyak memproduksi berbagai macam packaging dengan kualitas terbaik dikelasnya dan telah menjalin kerja sama dengan beberapa perusahaan nasional maupun multi nasional. Untuk mendukung proses pengembangan perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang dapat memenuhi persyaratan untuk terjaminnya kegiatan perusahaan, sehingga sumber daya manusia yang berkualitas menjadi mutlak dalam meningkatkan kinerja di PT. Anugrah Mitra Investa untuk menjadi yang lebih baik.

Karyawan yang termotivasi dan memiliki kepuasan kerja yang baik cenderung berkinerja lebih baik dari pada karyawan yang kurang termotivasi dan memiliki kepuasan kerja. Pentingnya bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam memantau kinerja karyawannya. Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap rendahnya kinerja. Selain itu ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Saat memotivasi karyawan, perusahaan dapat menawarkan insentif yang sesuai seperti penghargaan atau bonus, serta peluang untuk mengembangkan dan memenuhi potensimereka. Semakin banyak aspek pekerjaannya yang sesuai dengan nilai-nilai dan keinginan seseorang karyawan, semakin besar juga tingkat kepuasan karyawan yang didapat.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan untuk memahami pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, masih ada banyak pertanyaan yang belum terjawab bagi perusahaan yang sedang diteliti ini. Oleh karenanya, Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari secara lebih mendalam tentang bagaimana motivasi kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan dapat mengoptimalkan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia mereka untuk meningkatkan efisiensi kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi kerja

“ Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan suatu tindakan dikenal sebagai motivasi. Intensitas kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran menunjukkan tingkat motivasi tersebut” (Widodo, 2015:187).

“Proses psikologis yang dikenal sebagai motivasi kerja adalah proses yang menentukan (atau memberi energi) arah, intensitas, dan kegigihan tindakan dalam aliran pengalaman yang berkelanjutan yang mencirikan orang tersebut tentang dirinya sendiri sebagai karyawan” (Yandra tivaldo, 2020,).

“Motivasi adalah hasil sejumlah proses, merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya yang tinggi, agar mencapai tujuan-tujuan yang dikondisikan oleh kemampuan, dan untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu” (H. Noviarita, 2017).

Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2009-93) terdapat lima indikator motivasi sebagai berikut:

- 1) Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
Melakukan tugas rutin tanpa harus diberi tahu
- 2) Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 3) Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- 4) Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah & Bonus lebih tinggi dari biasanya.
- 5) Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Pengertian Kepuasan Kerja

“Kepuasan kerja sangat penting, jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih memahami apa yang harus mereka lakukan dan memberikan hasil terbaik untuk perusahaan” (Larasati, 2021)

Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan yang dimiliki seorang pekerja saat mereka menangani pekerjaan mereka. Karyawan akan mempertimbangkan hal-hal seperti

sistem pengawasan perusahaan, hubungan antar karyawan, promosi dan pengembangan karir, serta kompensasi dan penempatan kerja berdasarkan perasaan ini. Selain itu, karyawan mempertimbangkan usia, kesehatan, pendidikan, dan kemampuan mereka. (Mangkunegara, 2015:117)

Menurut (Sriathi, 2018:615) Menjelaskan bahwa Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan melihat pekerjaan mereka, lingkungan kerja, kerja sama, kompensasi yang diterima, dan faktor fisik dan psikologis lainnya. Karyawan ingin bekerja karena mereka terdorong untuk mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan lebih tinggi. (Yosepine, 2020)

Jenis-Jenis Kepuasan Kerja

Adapun jenis-jenis kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2000) dalam jurnal (Zuraida, 2020) terdiri dari :

- 1) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan, hal ini merupakan kepuasan kerjayang diperoleh dari pujian hasil kerja, perlakuan, penempatan serta suasana lingkungan kerja yang baik.
- 2) Kepuasan kerja di luar pekerjaan, hal ini karyawan mendapatkan besarnya balas jasa yang diterima dari hasil kerja di luar dari pekerjaannya, ini digunakan untuk mencukupi kebutuhannya
- 3) Kepuasan kerja dalam dan luar pekerjaan, adanya keseimbangan antara balas jasadengan pelaksanaan kerjanya.

Pengertian Kinerja Karyawan

“Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika” (Afandy, 2018:83).

“Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga sebagai kinerja” (N Silaen, 2021).

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian kali ini di laksanakan dengan memakai metode pengumpulan data kuantitatif berdasarkan data primer. Dan metode yang digunakan untuk analisis data adalah regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Data tersebut yang di kumpulkan serta didapat secara langsung di lapangan berdasarkan responden yang berhubungan. Penelitian ini akan di jabarkan serta membahas hubungan yang di pengaruhi dan yang mempengaruhi atas dasar variabel yang di teliti, yaitu pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk metode yang dipakai pada penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data berdasarkan variable yang dinyatakan serta disajikan dalam bentuk angka.

Populasi dan Sampel Penelitian

Seluruh subjek yang diteliti disebut populasi dan sampel hanyalah sebagian dari populasi yang akan diteliti. Jadi kesimpulannya adalah bahwa sampel adalah sebagian data yang merupakan objek dari populasi yang diambil.

1) Populasi

“Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2017,p. 80).

Satu orang pun dapat digunakan sebagai populasi karena masing-masing memiliki karakteristik yang berbeda-beda, seperti hobi,cara bergaul, gaya bicara dan lain-lain. Maka dari itu yang menjadi populasi penelitian ini berdasarkan jumlahkaryawan PT. Anugrah Mitra Investa.

2) Sampel

“Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang terpilih pada perusahaan” (Sugiyono, 2017,p. 81) .

Pada penelitian kali ini, sampel yang digunakan penulis sebagai responden sebanyak 45 karyawan di PT Anugrah Mitra Investa. Jenis teknik sampling yang akan dipakai adalah teknik sampel jenuh dimana karena dalam penelitian ini jumlah populasi yang sangat relatif kecil, maka sampel secara keseluruhan diambil dari karyawan PT. Anugrah Mitra Investa Depok.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Kualitas Data

Data survey sebagai salah satu metode analisis data, dikumpulkan melalui hasilsurvey, dianalisis dengan menggunakan program SPSS versi 26 dan diuji sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

	Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
1	<i>Motivasi Kerja</i> (X1)	X1.1	0,526	0,294	Valid
		X1.2	0,471	0,294	Valid
		X1.3	0,529	0,294	Valid
		X1.4	0,511	0,294	Valid
		X1.5	0,743	0,294	Valid
		X1.6	0,547	0,294	Valid
		X1.7	0,667	0,294	Valid
		X1.8	0,667	0,294	Valid
		X1.9	0,736	0,294	Valid
		X1.10	0,454	0,294	Valid
2	<i>Kepuasan Kerja</i> (X2)	X2.1	0,566	0,294	Valid
		X2.2	0,540	0,294	Valid
		X2.3	0,697	0,294	Valid
		X2.4	0,625	0,294	Valid
		X2.5	0,728	0,294	Valid
		X2.6	0,619	0,294	Valid
		X2.7	0,625	0,294	Valid
		X2.8	0,567	0,294	Valid
		X2.9	0,717	0,294	Valid
		X2.10	0,569	0,294	Valid
3	<i>Kinerja Karyawan</i> (Y)	Y.1	0,620	0,294	Valid
		Y.2	0,497	0,294	Valid
		Y.3	0,617	0,294	Valid
		Y.4	0,763	0,294	Valid
		Y.5	0,720	0,294	Valid
		Y.6	0,696	0,294	Valid
		Y.7	0,480	0,294	Valid
		Y.8	0,527	0,294	Valid
		Y.9	0,719	0,294	Valid
		Y.10	0,657	0,294	Valid

Sumber : data yang diolah SPSS Versi 26, 2024

Dari table diatas dapat dilihat bahwa keseluruhan item variable penelitian mempunyai r hitung > rtabel yaitu signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $n = 45$, $df = n-2$ kemudian diperoleh $rtabel = 0,294$ maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item tersebut lebih besar dari 0,294 sehingga dapat diketahui bahwa keseluruhan item variable penelitian adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Suatu variable dinyatakan valid apabila nilai alpha > 0.60. Dengan perbandingan antara r hitung dengan rtabel dengan taraf signifikan 0.05 atau 5%. Untuk melihat rtabel dapat dilihat menggunakan $df = n-2$. Jika r hitung > rtabel maka data dapat dikatakan reliabel, sedangkan jika r hitung < rtabel, maka data tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variable diringkas pada tabel 2 dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Pengukuran Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,792	Realibel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,824	Realibel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,816	Realibel

Sumber : Data yang diolah spss versi 26, 2024

Hasil pengujian uji reliabilitas dari tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa variable yang diuji reliabel, pada variable Motivasi X1 mendapatkan hasil 0,792, Kepuasan Kerja X2 mendapatkan hasil 0,824, dan Kinerja Karyawan Y mendapatkan hasil 0.816. Hasil pengujian dinyatakan reliabel karena nilai hasil pengujian cronbach's alpha > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah salah satu syarat analisis jalur. Analisis ini terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinearitas. Hasil pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai residual yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang dimiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga

layak digunakan pengujian secara statistic pengujian normalitas data menggunakan *test of Normality Kolmogorov- smirnov* dalam program SPSS.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
 Unstandardized Residual

N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.56597333
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.049
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

b. Calculated from data.

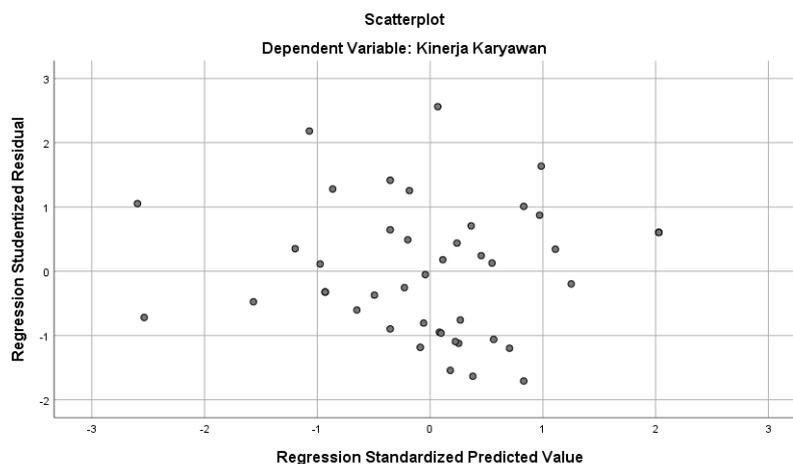
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Data yang diolah SPSS Versi 26, 2024)

Dari pengujian tabel 3 diatas dapat dilihat signifikan nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) didapatkan nilai signifikannya yaitu 0,200. Maka dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variable yang sudah diuji yaitu varaiabel *Motivasi X1*, *Kepuasan Kerja X2*, dan *Kinerja Karyawan Y*. Berdistribusi normal, karena diketahui nilai signifikannya $0,200 > 0,05$.

2) Uji Heteroskedastisitas



(Sumber : Data yang diolah SPSS Versi 26, 2024)

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas, penelitian ini memperoleh hasil bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sebab dapat dilihat pada gambar diatas pada scatterdiagram, titik-titik pada plot mmenyebar, tidak terkumpul pada satu titik aja dan tidakmembentuk pola.

3) Uji Multikolinearitas

Gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai-nilai tolerance dan VIF (*Varian Inflation Factor*) yang kriterianya sebagai berikut :

- a. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat dikatakan tidak ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi.
- b. Jika nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 10 maka dapat dikatakan bahwa ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Collinearity Statistics		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	10.103	5.102		1.980	.054			
MOTIVASI (X1)	.365	.134	.369	2.715	.010	.636	1.573	
KEPUASAAN (X2)	.403	.129	.425	3.121	.003	.636	1.573	

(Sumber : Data yang diolah SPSS, 2021)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.8 diatas, dapat dilihat nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) variabel *Independent motivasi X1* adalah 1.573, dan variabel *Kepuasan Kerja X2* juga memperoleh nilai 1,573. Yang mana nilai tersebut lebih kecil dari pada 10 dan nilai *tolerance* variabel *iIndependent Motivasi X1* adalah 0,636 dan *Kepuasan Kerja* juga memperoleh nilai 0,636. Yang mana lebih besar dari 0,10 maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas (*Independent variabel*).

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan didalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Dalam penelitian ini analisis regresi berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 26 analisis lengkapnya dapat dilihat tabel 5 yakni sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.103	5.102		1.980	.054
MOTIVASI (X1)	.365	.134	.369	2.715	.010
KEPUASAN (X2)	.403	.129	.425	3.121	.003

(Sumber : Data yang diolah SPSS, 2024)

Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda pada tabel IV. 9 diatas maka dapat disusun persamaan berikut :

$$Y = 10.103 + 0,365 X1 + 0,403 X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat di interpretasikan sebagai berikut :

- Nilai Costant sebesar 10.103 bahwa X1 dan X2 bernilai sebesar 0 maka nilaisebesar 0 maka nilai Y sebesar 10.103
- Berdasarkan variabel X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.365$ artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.365.
- Berdasarkan variabel X2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $b = 0.403$ artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.403.

Uji Hipotesis

Menurut (Ghozali, 2016) “Uji Hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisa data. Oleh karena itu dilakukan uji menggunakan analisis regresi linier berganda” (T Finta Syandi E, 2021).

Hasil Uji Hipotesis terdiri dari Uji T dan Uji F, yang hasil pengujiannya sebagai berikut:

1) Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	10.103	5.102		1.980	.054
	MOTIVASI (X1)	.365	.134	.369	2.715	.010
	KEPUASAAN (X2)	.403	.129	.425	3.121	.003

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

(Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26, 2024)

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh persamaan model regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 10,103 + 0,365 X_1 + 0,403 X_2 + e$$

Dapat digambarkan persamaan sebagai berikut:

Nilai t hitung sebesar 2.715 > t tabel sebesar 2.017 dan sig sebesar 0.10 > 0.05 maka disimpulkan motivasi H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya Motivasi X1 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 3.121 > t tabel sebesar 2.017 dan sig sebesar 0.003 < 0,05 maka Ho2 ditolak dan Ha2 diterima artinya Kepuasan Kerja X2 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Y PT. Anugrah Mitra Investa.

2) Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.605	2	148.303	21.500	<.001 ^b
	Residual	289.706	42	6.898		
	Total	586.311	44			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), KEPUASAAN (X2), MOTIVASI (X1)

(Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26, 2024)

Berdasarkan hasil tabel diatas didapatkan nilai F hitung sebesar $21.500 > F$ tabel sebesar 4.047 dan nilai sig sebesar $0.001 < 0,005$ maka disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1 dan X2 secara simultan sehingga H3 diterima dan H0 ditolak.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Imam Ghozali 2018, 97) Mengatakan “Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan inti yang dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen” (G Anastasya P, 2022).

1) Uji Koefisien Determinasi Parsial

- a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 8. Hasil Variabel Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.391	.377	2.881

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

(Sumber: Data yang diolah SPSS versi 26, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat R Square = $0,391$ atau $39,1\%$. Menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar $0,391$.

- b. Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 9. Variabel Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.647 ^a	.419	.406	2.814

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

(Sumber: data yang diolah SPSS versi 26, 2024)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat R Square = $0,419$ atau sebesar $41,9\%$. Menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel dependent Y yang disebabkan oleh variabel independent X. Nilai R Square hasil pengujian regresi dapat dilihat pada tabel yang peneliti sajikan pada tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.506	.482	2.626

a. Predictors: (Constant), KEPUASAAN (X2), MOTIVASI (X1)

(Sumber : Data yang diolah SPSS versi 26, 2024)

Berdasarkan pengujian tabel IV. 14 diatas, dapat dilihat dari R Square = 0,506. Menjelaskan bahwa variabel X1 dan X2 terdapat korelasi yang sangat kuat dan searah atau positif terhadap perubahan variabel bebas X memiliki korelasi yang sangat kuat terhadap variabel terkait Y. Artinya setiap perubahan atau kenaikan variabel *Motivasi Kerja* dan *Kepuasan Kerja* menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh X1 Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara individu (parsial) dapat diketahui bahwa hasil variabel *Motivasi Kerja* X_1 α 0,10 < 0,05 dan nilai t hitung 2.175 > t tabel 2.017 maka H_0 1 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Motivasi* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrha Mitra Investa Depok.

Motivasi adalah hal yang tidak terlepas dari kinerja karyawan. Dengan adanya Motivasi yang baik dalam PT. Anugrah Mitra Investa Depok, seorang karyawan mengharapkan kompensasi dari prestasi yang diraih dan ingin memperoleh pujian dan perlakuan yang baik dari atasannya. Artinya Karyawan pada perusahaan ini merasa nyaman untuk bekerja dan dapat menciptakan kinerja yang baik terhadap perusahaan.

Pengaruh X2 Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa variabel *Kepuasan Kerja* X_2 dengan nilai signifikan 0,003 < 0,05 dan t hitung 3,121 > t tabel 2,017 bisa dilihat t hitung lebih besar dibandingkan t tabel maka H_0 2 ditolak dan H_2 diterima. Artinya dapat disimpulkan *Kepuasan Kerja* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

PT. Anugrah Mitra Investa Depok.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap hasil kerjanya. Karyawan yang terpenuhi dalam kepuasan kerjanya serta didukung maksimal oleh Perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, maka akan meningkat pulakerja mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya Suatu sistem yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawannya di perusahaan.

Pengaruh X_1 Dan X_2 Terhadap Y

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai variabel *Motivasi kerja* dan *Kepuasan Kerja* $0,01 < 0,05$ dan $F_{hitung} 21,500 > f_{tabel} 4,047$ hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Mitra Investa Depok. Artinya variasi nilai Kinerja Karyawan PT. Anugrah Mitra Investa sebesar 55,5% ditentukan oleh faktor *Motivasi* dan *Kepuasan*.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Motivasi Kerja* dan *Kepuasan Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* Pada PT. Anugrah Mitra Investa.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas, yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Anugrah Mitra Investa Depok, bahwa variabel *Motivasi Kerja* dan *Kepuasan Kerja* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian kali ini mengimplikasikan bahwa *Motivasi Kerja* dan *Kepuasan Kerja* secara simultan dan parsial itu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*. Hanya saja, saat waktu-waktu tertentu client dapat menghambat peningkatan *Kinerja*, peneliti yakin bahwa PT Anugrah Mitra Investa sudah professional untuk menghadapi masalah yang timbul agar tidak menghambat peningkatan *Kinerja Karyawan* yang berjalan. Hasil pengujian kali ini bisa dipakai sebagai masukan untuk PT Anugrah Mitra Investa Depok, untuk dapat terus meningkatkan kualitas *Motivasi Kerja* dan *Kepuasan Kerja* yang berjalan, agar para karyawan bisa terus berkembang untuk meningkatkan *Kinerjanya* sesuai dengan apa yang diinginkan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian kali ini memperoleh hasil bahwasanya Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Anugrah Mitra Investa Depok. Dan Kepuasan Kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, seluruh hipotesis berhasil dinyatakan kebenarannya pada penelitian ini. Adapun keterbatasan yang ditemui pada penelitian ini seperti terbatasnya populasi yang ada hanya 45 orang, sehingga hasil yang didapat belum bisa diabstraksikan pada kelompok dalam jumlah populasi yang besar. Periode pada penelitian ini hanya dua bulan, sehingga tidak dapat memberi penjelasan yang luas terkait pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini mempunyai banyak keterbatasan, maka dari itu penulis mengemukakan beberapa masukan untuk peneliti berikutnya, diantaranya adalah untuk menambah periode waktu penelitian lebih dari 2 bulan, agar peneliti selanjutnya dapat memperoleh keadaan yang sebenarnya, selain itu, peneliti juga menyarankan untuk dapat menambah variabel independent yang bisa berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah didapat dan sudah di analisis pada penelitian kali ini, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan data yang telah diolah maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari responden, dibuktikan bahwa *Motivasi Kerja* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Anugrah Mitra Investa Depok. Motivasi adalah faktor yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan, mempunyai motivasi kerja maka karyawan akan memperoleh kinerja yang tinggi. Dibuktikan bahwa hasil uji $T_{hitung} (2,715) > T_{tabel} (2,017)$ dan signifikan sebesar $(0,10) > 0,05$ artinya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian dari responden, dapat dibuktikan bahwa *Kepuasan Kerja* berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* Pada PT. Anugrah Mitra Investa Depok. Kepuasan kerja merupakan bagian yang tidak bisa terpisahkan, meningkatkan kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dibuktikan bahwa uji $T_{hitung} (3,121) > T_{tabel} (2,017)$ dan sig

(0.003) < 0.05. Menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya adalah Kepuasan Kerja memiliki yang besar terhadap kinerja karyawan.

- 3) Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian dari responden, dapat dibuktikan bahwa *Motivasi Kerja* dan *Kepuasan Kerja* berpengaruh signifikan secara gabungan simultan terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Anugrah Mitra Investa Depok. Besarnya R square (r^2) adalah 0.506 artinya menunjukkan bahwa variabel *Motivasi Kerja* X1 dan variabel *Kepuasan Kerja* X2 memiliki kontribusi terhadap variabel *Kinerja Karyawan* Y pada PT. Anugrah Mitra Investa, sebesar 50,6% dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

- 1) PT. Anugrah Mitra Investa Depok, disarankan untuk dapat mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi untuk pemberian *Kepuasan* dan *Motivasi* yang baik dan dorongan kepada karyawan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
- 2) Faktor Kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan, PT Anugrah Mitra Investa Depok, harus memberikan kenyamanan dalam akan merasa senang dan puas. Agar karyawan semangat dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.
- 3) Peneliti Selanjutnya diharapkan tidak menggunakan variabel motivasi dan kepuasan kerja, atau memilih variabel tambahan untuk bahan penelitiannya yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

REFERENSI

- Afandy. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovasi Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Dazzel, K. P. (2021). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Jurnal*, 14(2), 50-61.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. CV IRDH.
- Hasibuan, M. H. (2017). Terhadap kinerja karyawan pada PT. POS. *Published online*.
- Islamiah, I. (2022). *No title. Published online*.

- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis jalur pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal*, 5, 740-751.
- Larasati, P. M. A. (2021). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Published online*.
- Mandiri, G., Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja: Effect of job motivation and job satisfaction on employee performance of PT. Gunung Mandiri Internusa. *Jurnal*, 3, 1-11.
- Mangkunegara. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan pemberdayaan perempuan, perlindungan anak. *Jurnal*, 1(4), 396-410.
- Noviarita, H. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga pendidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. *Published online*.
- Saiful, & Saputra, A. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengawas Obat dan Makanan di Batam. *Published online*.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja karyawan*. *Published online*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6-12. https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen_bisnis/article/view/8153
- Suwatno, & Priansa. (2015). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Cilpan Finance Tangerang II. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis dan Teknologi*, 2(2), 254-262. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v2i2.55>
- Yandra, Rivaldo S., & Langgeng, Ratnasari. (2020). *Kata kunci*. *Jurnal*, 9(3), 505-515.
- Yosepine, C. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance di Kota Batam. *Published online*.
- Zuraida. (2020). Universitas Potensi Utama dalam sebuah organisasi: Sumber atau tidaknya organisasi untuk mencapai. *Published online*, 71-82.