



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta Pusat

Andi Sopandi¹, Kikie Gusthya Munji²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: kikiiegusthya@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 12 Februari 2024 Disetujui 12 Maret 2024 Diterbitkan 01 Juni 2024</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Asosiatif Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan sampel sebanyak 60 responden. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=15,474+0,416X$. Nilai korelasi sebesar 0,669 (kuat). Nilai koefisien determinasi $RSquare$ sebesar 44,7%. Nilai $t_{hitung} 6,852 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=13,994+0,447X$. Nilai korelasi sebesar 0,689 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 47,5%, Nilai $t_{hitung} 7,246 > t_{tabel} 2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=10,582+0,246X_1+0,291X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,758 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 57,4%. Nilai $F_{hitung} 38,378 > F_{tabel} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.</p>
<p>Kata Kunci: Motivasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v4i2</p> <p>Keywords: Motivation; Job satisfaction; Employee performance.</p>	<p><i>The purpose of this study was to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at PT Akulaku Silvrr Indonesia in Jakarta either partially or simultaneously. The method used is Quantitative Associative method. The population in this study were all employees of PT Akulaku Silvrr Indonesia in Jakarta. The sampling technique used is saturated sample method</i></p>

with a sample of 60 respondents. Methods of data analysis using simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t test and F test. The results of this study indicate that there is a positive and significant influence of motivation on employee performance at PT. Akulaku Silvrr Indonesia in Jakarta, this can be proven from the simple linear regression equation $Y=15.474+0.416X$. The correlation value is 0.669 (strong). The coefficient of determination of RSquare is 44.7%. The tcount value is 6.852 > ttable 2.001 with a significance of 0.000 < 0.05. There is a positive and significant effect of job satisfaction on employee performance at PT. Akulaku Silvrr Indonesia in Jakarta can prove this from the simple linear regression equation $Y=13.994+0.447X$. The correlation value is 0.689 (strong). The coefficient of determination is 47.5%, tcount is 7.246 > ttable 2.001 with a significance of 0.000 < 0.05. Simultaneously there is a positive and significant influence of motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Akulaku Silvrr Indonesia in Jakarta can prove this from the multiple linear regression equation $Y=10.582+0.246X1+0.291X2$. The correlation value is 0.758 (strong). The coefficient of determination is 57.4%. Fcount value is 38.378 > Ftable 3.16 with a significant level of 0.000 < 0.05.

How to cite: Sopandi, A., & Munji, K.G. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 4(2). 247-256



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas MSDM tidak lain mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan kinerjanya. Sumber daya Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, handal dan mempunyai etos kerja yang tinggi agar mampu mencapai tujuan organisasi yang sudah dirumuskan lewat visi dan misi, karena sumber daya manusia tidak dipungkiri sangat berperan penting dalam perusahaan maupun dalam persaingan bisnis yang ketat dengan perusahaan yang lain dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik, handal dan siap pakai untuk mendukung pengembangan suatu perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang handal berkualitas tentunya akan membawa pengaruh terhadap ketercapaian kinerja karyawan yang dimana akan membawa pengaruh juga terhadap pencapaian target perusahaan yang sudah ditentukan, karena kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu upaya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam dinamika organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan secara global yang sering berubah dengan seiring perkembangan zaman dan teknologi. Karena kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak,

sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditentukan oleh para karyawannya (Suparyadi 2015:300). Sehingga perusahaan harus benar-benar memperhatikan aspek yang mampu membangkitkan gairah karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Karena dengan kinerja yang baik akan membawa pengaruh terhadap pencapaian target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dari hasil kinerja karyawan perusahaan dapat mengukur sejauh mana pencapaian target perusahaan yang sudah tercapai. Mangkunegara (2016:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sehingga kinerja dalam organisasi, merupakan cerminan dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, karena kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif.

Maslow (2015:55) menyatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja”. Selain itu juga dengan adanya motivasi kerja akan memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk berkembang, memenuhi kebutuhan berdasarkan kemampuan dan kompetensinya, karena motivasi sebagai kekuatan bagi karyawan baik yang berasal dari dalam diri ataupun bagian dari bagian eksternal.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Akulaku Silvrr Indonesia Jakarta Pusat adalah kepuasan kerja, menurut Hasibuan (2017:7) “kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, dimana sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Sehingga napak jelas jika karyawan merasa tidak puas dengan kerja yang sedang dia jalani akan tercermin sikap serta emosional saat kerja yang tentunya akan membawa dampak terhadap kinerjanya. Sehingga jelas kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mending kinerja karyawan yang ideal yang dimana akan berdampak pula terhadap pencapaian target kerja yang sudah ditentukan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu : Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta Pusat. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta Pusat. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta Pusat.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Menurut Maslau (2015:87) mendefinisikan bahwa “Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhan”. Menurut Sutrisno (2015:109) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Sedangkan menurut Suparyadi (2015:417) “Motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang mengerakan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu”.

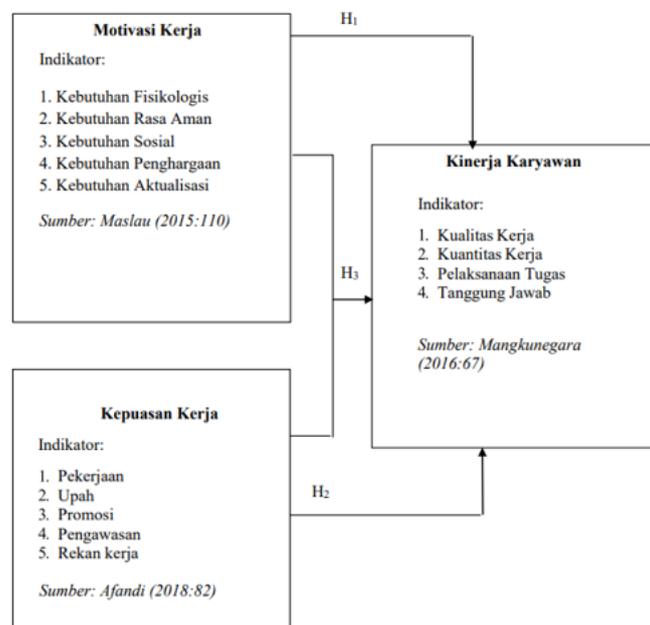
Kepuasan Kerja

Menurut Bintoro (2017:91) Kepuasan kerja adalah “sikap emosional yang menyenangkan yang mencintai pekerjaany, yang dimana sikap ini tercermin oleh moral kerja,

kedisiplinan dan prestasi kerja”. Sedangkan menurut Afandi (2018:74) 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”. Selain itu juga menurut Wulantika (2017:5) Kepuasan kerja secara umum menyakut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyakut sikap, pengertian kepuasan kerja mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Yuniarsih (2015:161) Penegertian kinerja “merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi”. Menurut Nawawi (2015:214) “Kinerja adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan eksteren organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu”. Mangkunegara (2016:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Bintoro,dkk (2017:106) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Pengembangan Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia Jakarta Pusat
- H2: Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia Jakarta Pusat
- H3: Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia Jakarta Pusat

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) diartikan sebagai penelitian berlandaskan

pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Akulaku Silvr Indonesia Jakarta Pusat. Jl. Jend. Sudirman No.86, RT.10/RW.11, Karet Tengsin, Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10250, Indonesia. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah karyawan PT. Akulaku Silvr Indonesia Jakarta Pusat yang berjumlah 60 karyawan. Dalam penelitian ini cara perhitungan ukuran sampel yang digunakan adalah teknik jenuh yang dikarenakan jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka dalam penelitian ini seluruh populasi PT. Akulaku Silvr Indonesia Jakarta Pusat yang berjumlah 60 dijadikan sampel. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner dengan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:97) Skala Likert merupakan alat yang digunakan untuk mengembangkan instrumen yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat seseorang atau sekelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek, rancangan suatu produk, proses membuat produk dan produk yang telah dikembangkan atau diciptakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Sederhana

Tabel 1 Regresi Linier Sederhana Motivasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,474	2,448		6,322	0,000
	Motivasi	0,416	0,061	0,669	6,852	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y=15,474+0,416X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai (a) atau konstanta sebesar 15,474 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,474.
- Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,416 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,416 satuan.

Tabel 2 Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,994	2,517		5,560	0,000
	Kepuasan Kerja	0,447	0,062	0,689	7,246	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y=13,994+0,447X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai (a) atau konstanta sebesar 13,994 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kepuasan kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,994.
- Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,447 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,447 satuan.

Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,582	2,473		4,279	0,000
	Motivasi	0,246	0,068	0,396	3,634	0,001
	Kepuasan Kerja	0,291	0,071	0,448	4,113	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari analisis regresi linear berganda di atas, dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10,582 + 0,246X_1 + 0,291X_2$

Interpretasi persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 10,582 artinya jika variabel Motivasi dan variabel Kepuasan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 10,582.
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,246 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Kepuasan Kerja) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,246.
- Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,291, menyatakan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Motivasi Kerja) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,291.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Koefisien Determinasi (X_1) Terhadap (Y) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	0,447	0,438	4,868

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,447 yang artinya variabel Motivasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5 Koefisien Determinasi (X_2) Terhadap (Y) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	0,475	0,466	4,744

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,475 yang artinya kepuasan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 47,5%, sedangkan sisanya sebesar 52,5% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 6 Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,758 ^a	0,574	0,559	4,312

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,574 yang artinya variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,4%, sedangkan sisanya sebesar 42,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 7 Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,474	2,448		6,322	0,000
	Motivasi	0,416	0,061	0,669	6,852	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 6,852 > t_{tabel} 2,001 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Akulaku Silvr Indonesia di Jakarta.

Tabel 8 Uji t Parsial (X2) Terhadap (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,994	2,517		5,560	0,000
	Kepuasan Kerja	0,447	0,062	0,689	7,246	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS versi 26 (2024)

Berdasarkan tabel 8 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 7,246 > t_{tabel} 2,001 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akulaku Silvr Indonesia di Jakarta.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah variabel bebas atau independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat atau dependen (Y), dikatakan berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0,05. Nilai F_{hitung} diperbandingkan dengan nilai F_{tabel} (dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan

derajat kebebasan df pembilang $k - 1$ ($3-1$) = 2 dan df penyebut $n-k-1$ ($60-3-1$) = 56, sehingga F_{tabel} bernilai 3,16.

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1427,157	2	713,579	38,378	,000 ^b
	Residual	1059,826	57	18,593		
	Total	2486,983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} 38,378 > F_{\text{tabel}} 3,16$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akulaku Silvr Indonesia di Jakarta.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y=15,474+0,416X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 15,474 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi (X_1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 15,474. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,416 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan Motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,416 satuan. Nilai korelasi variabel Motivasi sebesar 0,669 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi $RSquare$ sebesar 0,447 yang artinya variabel Motivasi (X_1) memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai $t_{\text{hitung}} 6,852 > t_{\text{tabel}} 2,001$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Akulaku Silvr Indonesia di Jakarta.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Endra (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Suparman (2021) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Juniantara & Riana (2016) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana $Y=13,994+0,447X$ Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai (a) atau konstanta sebesar 13,994 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat kepuasan kerja (X_2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,994. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,447 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,447 satuan. Nilai korelasi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,689 masuk dalam interpretasi 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi $RSquare$ sebesar 0,475 yang artinya kepuasan kerja (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 47,5%, sedangkan sisanya

sebesar 52,5% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} 7,246 > t_{tabel} 2,001 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Endra (2021:8) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Suparman (2021) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Juniantara & Riana (2016) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda $Y=10,582+0,246X_1+0,291X_2$ Interpretasi persamaan regresi linier berganda sebagai berikut: Konstanta sebesar 10,582 artinya jika variabel Motivasi dan variabel Kepuasan kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 10,582. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,246 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Kepuasan Kerja) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,246. Koefisien regresi variabel Kepuasan kerja (X_2) sebesar 0,291, menyatakan bahwa jika variabel Kepuasan Kerja bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Motivasi Kerja) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,291. Nilai korelasi variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,758, masuk pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Yang artinya tingkat hubungan variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 0,574 yang artinya variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 57,4%, sedangkan sisanya sebesar 42,6% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai F_{hitung} 38,378 > F_{tabel} 3,16 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Endra (2021) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Suparman (2021) menyatakan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian Juniantara & Riana (2016) Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=15,474+0,416X$. Nilai korelasi sebesar 0,669 (kuat). Nilai koefisien determinasi *RSquare* sebesar 44,7%. Nilai t_{hitung} 6,852 > t_{tabel} 2,001 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y=13,994+0,447X$. Nilai korelasi sebesar 0,689 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 47,5%, Nilai t_{hitung} 7,246 > t_{tabel} 2,001 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia di Jakarta hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y=10,582+0,246X_1+0,291X_2$. Nilai korelasi

sebesar 0,758 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 57,4%. Nilai F_{hitung} 38,378 > F_{tabel} 3,16 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Farhah, dkk (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal Online Program Studi Pendidika Ekonomi.
- Chandra Andika, dkk." Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karosari Tentrem Sejahtera Kota Malang". Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 48 No. 1 Juli 2021 ISSN : 1979-0643.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ke-18. Jakarta: Bumi Aksara
- I Nyoman Marayasa, dkk." Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Dinar Indonesia. Jurnal Ekonomi Efektif Vol 2 No 1 Oktober 2019 ISSN: 2622-8882.
- Jepry.(2022). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pana Lantas Sindo Ekspres". Jurnal EMBA Vol. 8 No. 1 Februari 2020, Hal. 1977-1987, ISSN 2303-1174.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2016). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*". PT.Ramaja Rosada Karya . Bandung
- Muhammad Ekhsan. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syncrum Logistic". Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Cikarang (2019). ISSN 1978-2586. Vol: 13 Nomor: 1
- Mukhtar." Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai". Jurnal Universitas Muhammadiyah Makasar .Vol. 2 No. 1 2020 ISSN : 2715-6370.
- Raharjo." Analisis Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Buana" Jurnal Universitas Ponerogo Vol3 No. 2 ISSN : 6732-8800.
- S Darso. "Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi Jakarta". Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 3, No. 1 2020 ISS N : 2622-9935.
- Sudarso. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unggul Abadi Jakarta". Jurnal Ekonomi Efektif Vol. 3, No. 1 2020 ISSN : 2622-9935.
- UmMul Chairi." Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Makassar" Jurnal BRAND Vol. 2, No. 1 2020 ISSN : 2715-4920