



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Kharisma Utama

Maudy Rahma Deanti, Rony Edward Utama
Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta
maudyrahmaaa09@gmail.com*, r.edwardutama@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Kharisma Utama. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, dimana data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Panca Kharisma Utama sebanyak 43 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26. Motivasi kerja dan kepuasan kerja digunakan sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja belum menjadi faktor utama yang secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada objek penelitian ini. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang meningkatkan motivasi kerja serta menjaga kepuasan kerja karyawan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang mendukung keberhasilan organisasi, perusahaan, dan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui sumber daya manusia, organisasi dapat meraih hasil yang memuaskan serta mencapai kinerja terbaik sesuai dengan harapan, baik secara individu maupun kelompok. Manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengoptimalkan potensi karyawan untuk mencapai sasaran perusahaan secara efektif dan efisien (Mondy & Hio, 2016). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi faktor krusial dalam mendorong karyawan agar mampu memberikan kinerja terbaiknya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan karena karyawan berperan langsung dalam menjalankan aktivitas operasional serta mewujudkan visi dan misi organisasi. Kinerja mencerminkan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang optimal menunjukkan kemampuan dan kesungguhan karyawan, sedangkan kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan dan berdampak negatif pada produktivitas kerja.

PT Panca Kharisma Utama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa outsourcing tenaga keamanan yang berbentuk Perseroan Terbatas. Perubahan bentuk badan usaha dari yayasan menjadi PT dilakukan sebagai respon terhadap ketentuan Kepolisian Republik Indonesia yang mengatur bahwa penyedia jasa keamanan tidak lagi dikelola oleh yayasan atau koperasi. Dalam menjalankan operasionalnya, perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai penunjang utama pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Panca Kharisma Utama tahun 2022-2024

Dimensi	2022	2023	2024
Kualitas Kerja	74	85	70
Kuantitas Kerja	84	82	64
Tanggung Jawab	65	74	60
Kerja Sama	75	79	62
Jumlah	298	320	256
Rata-Rata	74,5	80	64

Berdasarkan observasi awal, kinerja karyawan pada PT Panca Kharisma Utama masih menunjukkan fluktuasi dari tahun ke tahun. Data penilaian kinerja karyawan periode tahun 2022 sampai dengan 2024 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja berada pada kategori baik pada tahun 2022 dan 2023, namun mengalami penurunan pada tahun 2024 hingga berada pada kategori cukup. Penurunan tersebut terlihat pada hampir seluruh dimensi penilaian kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum stabil dan masih memerlukan perhatian dari pihak perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin, dan gaya kepemimpinan. Namun, penelitian ini memfokuskan pada motivasi kerja dan kepuasan kerja karena kedua faktor tersebut dianggap memiliki keterkaitan erat dengan kondisi karyawan di PT Panca Kharisma Utama. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan berusaha mencapai target yang ditetapkan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih efisien dan memiliki dedikasi yang tinggi, sedangkan motivasi kerja yang rendah dapat menurunkan hasil kerja dan meningkatkan tingkat absensi (Ismawati et al., 2016)

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan keadaan mental karyawan yang berkaitan dengan perasaan nyaman, dihargai, dan puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan dan berpengaruh terhadap loyalitas serta semangat kerja. Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan utama, tetapi juga mencakup lingkungan kerja, sistem imbalan, fasilitas, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja (Safar, 2018).

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan temuan yang tidak konsisten. Beberapa penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fajri et al., 2024; Febrina & Rahmat, 2024; Ismawati et al., 2016; Kartika & Somantri, 2021). Penelitian lain juga menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial (Adinda & Tri, 2024; Muryid et al., 2023; Nurulita & Charina, 2020).

Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda (Daga & Hamu, 2021; Murvanto & Maranata, n.d.) menemukan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara (Dyni & Dewi, 2024; Syahnego et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh (Fransiska & Tupti, 2020) yang menunjukkan bahwa motivasi atau kepuasan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini mengindikasikan adanya research gap sehingga diperlukan penelitian lanjutan pada konteks dan objek yang berbeda.

Berdasarkan kondisi kinerja karyawan dan perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Kharisma Utama, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan manfaat praktis bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja guna mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Panca Kharisma Utama yang berjumlah 43 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobabilitas dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel yaitu 43 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Panca Kharisma Utama.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Motivasi kerja diukur berdasarkan dimensi balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, dan pengakuan dari atasan sebagaimana dikemukakan oleh Afandi. Kepuasan kerja diukur melalui dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, supervisi, dan rekan kerja sesuai dengan Robbins dan Coulter. Kinerja karyawan diukur menggunakan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif sebagaimana dijelaskan oleh (Robbins & Judge, 2015).

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	(Mangkunegara, 2017) kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas tertentu dalam periode waktu tertentu, yang bisa diukur dari sisi kualitas dan kuantitas. Dengan kata lain, kinerja menunjukkan seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugasnya secara efektif dan efisien dalam waktu yang telah ditentukan.	Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Tanggung Jawab Kerja Sama Inisiatif	1. Kerapilan hasil kerja. 2. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas. 3. Tingkat keberhasilan yang dicapai. 1. Kecepatan dalam menyelesaikan tugas. 2. Tingkat kepuasan terhadap hasil kerja. 1. Hasil kerja yang ditunjukkan. 2. Kemampuan dalam mengambil keputusan. 3. Penggunaan fasilitas kerja secara optimal. 1. Tingkat kekompakkan dalam tim. 2. Kualitas hubungan dengan rekan kerja maupun pimpinan. 1. Kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. 2. Keberanian mengambil langkah penyelesaian masalah.	<i>Likert</i>
Motivasi Kerja (X1)	(Leste, 2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan pendorong yang berasal dari dalam diri individu untuk berfungsi dengan baik guna mencapai target yang ditentukan. Pendorong ini berfungsi sebagai penggerak utama yang mengarahkan dan mempengaruhi intensitas usaha seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan.	Balas Jasa Kondisi Kerja Fasilitas Kerja Prestasi Kerja Pengakuan dari Atasan	1. Pemberian penghargaan atau reward kepada karyawan berprestasi. 2. Kesempatan promosi jabatan sebagai bentuk pengakuan atas kinerja. 1. Suasana kerja yang menyenangkan dan harmonis. 2. Lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman. 1. Tersedianya sarana kerja yang memadai. 2. Prasarana pendukung yang menunjang pelaksanaan tugas. 1. Kemampuan mencapai hasil kerja secara maksimal. 2. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sesuai target. 1. Pujian langsung atas keberhasilan atau pencapaian kerja. 2. Penilaian positif terhadap hasil kerja dan prestasi karyawan.	<i>Likert</i>
Kepuasan Kerja (X2)	(Lawren & Ekawati, 2023) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sudut pandang positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh kondisi di tempat kerja, interaksi dengan kolega, imbalan yang didapat, serta faktor fisik dan psikologis lain di lingkungan kerja.	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>) Gaji atau upah Promosi	1. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan. 2. Tanggung jawab yang diberikan. 3. Peluang untuk menjadi lebih kreatif. 4. Kesempatan untuk belajar dan berkembang. 1. Kesesuaian gaji dengan beban kerja. 2. Tunjangan yang diterima. 3. Sistem pembayaran yang transparan. 4. Pemberian insentif yang adil. 1. Kesempatan promosi yang sesuai harapan. 2. Keseimbangan antara promosi dan peningkatan gaji.	<i>Likert</i>

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
	Supervisi (Atasan)		1. Bantuan teknis dari atasan. 2. Dukungan moral yang diberikan. 3. Pola pengawasan yang dilakukan.	
	Rekan Kerja		1. Kekompakkan dan kerjasama tim. 2. Lingkungan sosial yang positif. 3. Persaingan yang sehat di antara rekan kerja.	

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner dengan menggunakan skala pengukuran Likert. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences VERSI 26*.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 1	0,580	0,301	Valid
Instrument 2	0,735	0,301	Valid
Instrument 3	0,754	0,301	Valid
Instrument 4	0,797	0,301	Valid
Instrument 5	0,727	0,301	Valid
Instrument 6	0,778	0,301	Valid
Instrument 7	0,783	0,301	Valid
Instrument 8	0,769	0,301	Valid
Instrument 9	0,730	0,301	Valid
Instrument 10	0,827	0,301	Valid
Instrument 11	0,595	0,301	Valid
Instrument 12	0,729	0,301	Valid
Instrument 13	0,791	0,301	Valid
Instrument 14	0,756	0,301	Valid
Instrument 15	0,726	0,301	Valid
Instrument 16	0,754	0,301	Valid
Instrument 17	0,628	0,301	Valid
Instrument 18	0,500	0,301	Valid
Instrument 19	0,558	0,301	Valid
Instrument 20	0,549	0,301	Valid
Instrument 21	0,657	0,301	Valid
Instrument 22	0,670	0,301	Valid
Instrument 23	0,675	0,301	Valid
Instrument 24	0,607	0,301	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 1	0,701	0,301	Valid
Instrument 2	0,769	0,301	Valid
Instrument 3	0,682	0,301	Valid
Instrument 4	0,700	0,301	Valid
Instrument 5	0,690	0,301	Valid
Instrument 6	0,626	0,301	Valid
Instrument 7	0,558	0,301	Valid
Instrument 8	0,748	0,301	Valid
Instrument 9	0,792	0,301	Valid
Instrument 10	0,865	0,301	Valid
Instrument 11	0,734	0,301	Valid
Instrument 12	0,734	0,301	Valid

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 13	0,879	0,301	Valid
Instrument 14	0,818	0,301	Valid
Instrument 15	0,850	0,301	Valid
Instrument 16	0,846	0,301	Valid
Instrument 17	0,632	0,301	Valid
Instrument 18	0,622	0,301	Valid
Instrument 19	0,660	0,301	Valid
Instrument 20	0,781	0,301	Valid

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument 1	0,759	0,301	Valid
Instrument 2	0,651	0,301	Valid
Instrument 3	0,789	0,301	Valid
Instrument 4	0,702	0,301	Valid
Instrument 5	0,651	0,301	Valid
Instrument 6	0,773	0,301	Valid
Instrument 7	0,697	0,301	Valid
Instrument 8	0,788	0,301	Valid
Instrument 9	0,733	0,301	Valid
Instrument 10	0,856	0,301	Valid
Instrument 11	0,819	0,301	Valid
Instrument 12	0,890	0,301	Valid
Instrument 13	0,714	0,301	Valid
Instrument 14	0,788	0,301	Valid
Instrument 15	0,659	0,301	Valid
Instrument 16	0,806	0,301	Valid
Instrument 17	0,810	0,301	Valid
Instrument 18	0,785	0,301	Valid
Instrument 19	0,833	0,301	Valid
Instrument 20	0,846	0,301	Valid
Instrument 21	0,847	0,301	Valid
Instrument 22	0,814	0,301	Valid
Instrument 23	0,809	0,301	Valid
Instrument 24	0,791	0,301	Valid
Instrument 25	0,748	0,301	Valid
Instrument 26	0,824	0,301	Valid
Instrument 27	0,756	0,301	Valid
Instrument 28	0,696	0,301	Valid
Instrument 29	0,683	0,301	Valid
Instrument 30	0,735	0,301	Valid
Instrument 31	0,702	0,301	Valid
Instrument 32	0,874	0,301	Valid

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap item kuesioner mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dengan jumlah responden sebanyak 43 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,301. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,301), sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Motivasi Kerja	0,953	0,600	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,977	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,951	0,600	Reliabel

Berdasarkan tabel 6. Memperlihatkan Cronbach's Alpha masing-masing bernilai 0,953 (Motivasi Kerja), 0,977 (Kepuasan Kerja), dan 0,951 (Kinerja Karyawan). Hal ini menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,600 yang berarti semua pernyataan yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Keouasan Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan baik dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi telah diuji melalui uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan menggunakan grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan bahwa sebaran data mengikuti garis diagonal, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai VIF kurang dari 10 yaitu sebesar 4,139 dan nilai tolerance berada lebih dari 0,10 yaitu sebesar 0,242. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Selain itu, Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode scatterplot dan hasilnya menunjukkan tidak adanya pola tertentu, sehingga model bebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	β	t	Sig.
Motivasi Kerja	0,735	4,985	0,000*
Kepuasan Kerja	0,172	1,164	0,251

Variabel dependen: Kinerja Karyawan; $p < 0,05$

Berdasarkan tabel 7, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,386 + 0,907 X_1 + 0,118 X_2$$

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) bernilai 0 (nol), maka nilai Kinerja Kegawai (Y) sebesar 10,386. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja secara nyata mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, kepuasan kerja memiliki koefisien regresi positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja belum menjadi faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada objek penelitian ini.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R2	Adjusted R2	Std. Error of the Estimate
1	0,889	0,790	0,779	5,208

Variabel dependen: Kinerja Karyawan

Variabel independen: Motivasi kerja, kepuasan kerja

Berdasarkan hasil, nilai Adjusted R² sebesar 0,779 menunjukkan bahwa sebesar 77,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan 22,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4077.209	2	2038.605	75.158	.000b
	Residual	1084.977	40	27.124		
	Total	5162.186	42			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Dari tabel 9, terlihat bahwa nilai f hitung $> f$ tabel yaitu sebesar $75,158 > 3,23$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Kharisma Utama.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constans)	10.386	7.721		1.345	.186
Motivasi Kerja	.907	.182	.735	4.985	.000
Kepuasan Kerja	.118	.101	.172	1.164	.251

Dapat dilihat dari Tabel 4,13 hasil uji t di atas adalah sebagai berikut:

$$\text{Perhitungan } t \text{ Tabel} = n - k = 43 - 3 = 40 (2,021)$$

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t dimana nilai t hitung $> t$ tabel ($4,985 > 2,021$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil uji t diketahui nilai t hitung $< t$ tabel ($1,164 < 2,021$) dan nilai signifikan sebesar $0,251 > 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Diskusi

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti Hipotesis pertama (H_1) diterima. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Kartika & Somantri, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kedua (H_2) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tetap berperan dalam menciptakan kenyamanan dan sikap positif karyawan, meskipun belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja secara langsung. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Daga & Hamu, 2021) yang menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja bersifat kontekstual dan dapat berbeda tergantung kondisi dan karakteristik penelitian.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga (H_3) diterima. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal, sedangkan kepuasan kerja menciptakan suasana kerja yang positif. Pengelolaan kedua faktor tersebut secara bersamaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kartika dan Somantri serta Rahmawani yang menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Panca Kharisma Utama dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung meningkat. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam mencapai target kerja perusahaan, terutama ketika didukung oleh lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi faktor penting yang perlu mendapat perhatian utama dari perusahaan. Kepuasan kerja dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tetap berkontribusi dalam menciptakan perasaan nyaman, sikap positif, dan stabilitas kinerja karyawan, meskipun belum memberikan dampak langsung yang kuat terhadap peningkatan kinerja. Kepuasan kerja tetap perlu dikelola dengan baik melalui penciptaan hubungan kerja yang harmonis, sistem kerja yang adil, serta lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan tenang dan konsisten. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan merupakan hasil dari kombinasi antara motivasi kerja sebagai pendorong internal dan kepuasan kerja sebagai faktor pendukung terciptanya suasana kerja yang positif. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan agar kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Panca Kharisma Utama serta bagi peneliti selanjutnya guna perbaikan dan pengembangan di masa mendatang. motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Kharisma Utama. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas kinerja yang baik, pengakuan terhadap prestasi, serta penyediaan kesempatan pengembangan diri seperti pelatihan dan pengembangan karier. Selain itu, pimpinan diharapkan mampu memberikan arahan, dukungan, dan perhatian kepada karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara optimal. Meskipun kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, perusahaan tetap perlu memperhatikan aspek kepuasan kerja dengan menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menerapkan sistem kerja yang adil dan transparan, serta menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif guna menjaga stabilitas kinerja karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui evaluasi kinerja secara berkala serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Perusahaan juga perlu memberikan pembinaan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, khususnya bagi karyawan yang masih mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, memperluas jumlah responden, serta menggunakan metode penelitian yang berbeda agar hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, sementara masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data memungkinkan adanya subjektivitas jawaban responden, serta keterbatasan waktu penelitian menyebabkan hasil penelitian belum sepenuhnya mencerminkan kondisi karyawan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, pengakuan prestasi, dan dukungan pimpinan, serta tetap memperhatikan kepuasan kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain, memperluas metode, dan memperpanjang periode penelitian agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Referensi

1. Adinda, Khansa. K., & Tri, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis Dan Publik Terapan*, 2(3), 166–174.
2. Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Management & Business*, 4(2), 510–512.
3. Dyni, & Dewi, K. A. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Warehouse di PT Pangan Nikmat Abadi. *Jksp – Almatama*, 1, 01–12.
4. Fajri, M. A., Wijaya, F., & Pratama, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Self Efficacy Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Kencana Makmur Lestari. *Eco-Buss*, 6(3), 1446–1457.
5. Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka. *Journal of Current Research in Humanities, Social Sciences, and Business*, 1(1), 29–34.
6. Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*, 224–234.

7. Ismawati, I., Jaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Jurnal Riset Manajemen*, 6(3), 50–63.
8. Kartika, Y., & Somantri, B. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Jasa PT ISS Indonesia). *Winter Journal: Imwi Student Research Journal*, 2(1), 1–19.
9. Lawren, C., & Ekawati, Se. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompenansi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 12–23.
10. Leste, T. (n.d.). *Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance*. 12–23.
11. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
12. Mondy, R. W., & Hio, J. J. (2016). *Human Resource Management* (14th ed.). Pearson Education Limited.
13. Murvanto, O. A., & Maranata, B. H. (n.d.). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wira Garda Perkasa. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*.
14. Muryid, A., Tianti, A. Y., Ayuna, N., Anwar, W. F., & Fauziah, H. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTs Muslimin Bojongpicung. . . *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 6(2), 448–459.
15. Nurulita, R., & Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 4(2), 268–276.
16. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
17. Safar. (2018). *Kepuasan Kerja: Teori dan Implementasi dalam Organisasi*.
18. Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
19. Syahnego, Agrasadya, & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 146–156.