



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Dua Sahabat Group

Dicky Setiawan¹, Nindya Kartika Kusmayati², Martin Zebua³, Emmywati⁴

¹²³⁴Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

¹ds.dickysetiawan182@gmail.com, ²nindya.kusmayati@stiemahardhika.ac.id, ⁴emmywati@stiemahardhika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Dua Sahabat Group yang melibatkan 51 responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert. Hasil pengujian menunjukkan data memenuhi asumsi klasik, yaitu berdistribusi normal ($\text{sig.} = 0,200$), tidak terjadi multikolinieritas ($\text{VIF} = 1,432$), dan bebas dari gejala heteroskedastisitas ($\text{sig. } X_1 = 0,412$; $X_2 = 0,356$). Model regresi yang dihasilkan adalah $Y = 0,812 + 0,421X_1 + 0,365X_2 + e$. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,421 terbukti signifikan, sehingga memberikan kontribusi positif kepada kinerja karyawan. Koefisien kepuasan kerja sebesar 0,365 juga signifikan, menandakan jika nilai kepuasan kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil uji parsial memperkuat temuan ini (motivasi: $t = 3,218$; $\text{sig.} = 0,002$; kepuasan kerja: $t = 2,745$; $\text{sig.} = 0,009$). Secara serempak, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($F = 28,517$; $\text{sig.} = 0,000$). Koefisien determinasi ($R^2 = 0,541$), artinya 54,1% kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan 45,9% lainnya merupakan faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, peluang pengembangan diri, dan lingkungan kerja mendukung bisa mendorong kepuasan kerja lebih baik dan akhirnya menaikkan kinerja. Oleh karena itu, CV Dua Sahabat Group disarankan untuk memperkuat kebijakan terkait motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel seperti gaya kepemimpinan atau kondisi lingkungan kerja untuk menghasilkan analisis yang lebih komprehensif.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran dan mempertahankan keberlangsungan operasionalnya. Dalam era persaingan global yang semakin intens, organisasi tidak lagi hanya mengandalkan kekuatan modal dan teknologi, tetapi juga dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien akan memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas layanan, produktivitas, serta daya saing organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, upaya untuk memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi perhatian penting dalam kajian manajemen sumber daya manusia.

Kinerja individu di dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan pengalaman kerja, tetapi juga oleh faktor psikologis yang berkaitan dengan sikap, persepsi, dan kondisi emosional karyawan. Dalam berbagai kajian sebelumnya, motivasi kerja dan kepuasan kerja sering disebut sebagai dua variabel utama yang memiliki hubungan erat dengan tingkat kinerja. Motivasi kerja berperan sebagai kekuatan pendorong yang mengarahkan individu untuk bertindak, berusaha, dan mempertahankan perilaku kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan dedikasi yang lebih besar, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, serta cenderung berusaha memberikan hasil kerja yang optimal.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh individu sesuai standar yang telah ditentukan organisasi, mencakup aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, hingga inovasi. Indikator kinerja dapat mencerminkan sejauh mana seseorang mampu memenuhi tuntutan dan target yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Penelitian terbaru mengungkapkan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor, di antaranya motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola kombinasi faktor tersebut untuk meningkatkan efektivitas dan daya saing organisasi (Rahmawati, 2023). Sejumlah penelitian terdahulu telah memberikan bukti empiris mengenai pentingnya motivasi kerja dalam

meningkatkan kinerja. Temuan Vanden Broeck et al. (2021) menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi berhubungan dengan meningkatnya keterlibatan karyawan dalam pekerjaan serta pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa individu yang memiliki motivasi yang kuat cenderung lebih konsisten, kreatif, dan proaktif dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga berdampak positif terhadap performa kerja secara keseluruhan.

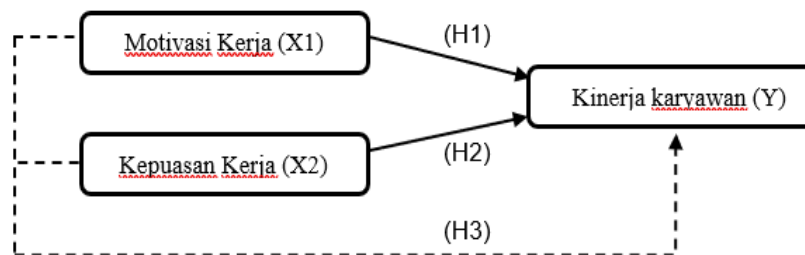
Di samping motivasi kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul ketika berbagai aspek pekerjaan seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karier dinilai sesuai dengan harapan individu. Karyawan yang merasakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas yang lebih baik terhadap organisasi, memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, serta lebih jarang menunjukkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian oleh Gazi (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas dan kualitas hasil kerja, sementara Nusraningrum (2024) menegaskan bahwa kepuasan kerja juga berperan dalam menurunkan tingkat turnover karyawan. Meskipun motivasi kerja dan kepuasan kerja telah banyak dikaji dalam berbagai penelitian, hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan tidak selalu menunjukkan pola yang sama. Pada beberapa studi, motivasi kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja, sedangkan pada penelitian lain kepuasan kerja justru memiliki pengaruh yang lebih besar. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, seperti budaya kerja, sistem manajemen, jenis industri, serta karakteristik tenaga kerja yang diteliti. Kondisi ini mengindikasikan bahwa temuan penelitian sebelumnya belum dapat digeneralisasi secara langsung pada semua organisasi.

Selain itu, sebagian penelitian terdahulu lebih banyak meneliti motivasi kerja dan kepuasan kerja secara terpisah, sehingga interaksi dan pengaruh simultan kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan belum banyak dikaji secara komprehensif. Dalam praktik organisasi, motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dan dapat saling memperkuat. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih mudah mencapai kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan dorongan individu untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, analisis yang menguji kedua variabel tersebut secara bersama-sama menjadi penting untuk memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diidentifikasi adanya kebutuhan untuk melakukan penelitian yang mengkaji kembali pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi tertentu. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan dua variabel psikologis utama, yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan dalam satu model analisis yang terintegrasi, sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang lebih komprehensif serta melengkapi temuan penelitian sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengukur pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, sekaligus memberikan masukan praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan dan strategi yang mampu meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Struktur konseptual yang menjadi dasar penelitian bisa diperlihatkan di ilustrasi berikut:



Gambar 1. Struktur konseptual

Pengembangan Hipotesis.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang berperan dalam menentukan seberapa besar usaha yang diberikan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dorongan ini dapat berasal dari dalam diri individu, seperti keinginan untuk berprestasi dan berkembang, maupun dari faktor

eksternal seperti penghargaan, pengakuan, dan peluang karier. Tingkat motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih tekun, mempertahankan konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berupaya mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih proaktif dan bertanggung jawab. Mereka tidak hanya berfokus pada penyelesaian tugas secara rutin, tetapi juga berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja dan mencari cara yang lebih efektif dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi sering kali menyebabkan berkurangnya semangat kerja, meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan, serta kurangnya inisiatif untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja juga berfungsi sebagai penggerak yang menjaga keberlangsungan kinerja dalam jangka panjang. Ketika organisasi mampu menciptakan sistem kerja yang mampu memelihara motivasi karyawan, maka potensi individu dapat dimanfaatkan secara maksimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan hubungan tersebut, dapat diasumsikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan persepsi individu terhadap kesesuaian antara harapan yang dimiliki dengan kondisi nyata yang mereka rasakan dalam pekerjaan. Aspek yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kompensasi, lingkungan kerja, hubungan sosial, serta kesempatan untuk berkembang. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan perlakuan yang adil dan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung, maka mereka cenderung memiliki sikap kerja yang lebih positif. Perasaan puas terhadap pekerjaan tidak hanya berdampak pada kondisi emosional karyawan, tetapi juga memengaruhi perilaku kerja sehari-hari. Karyawan yang merasa puas biasanya menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih baik, lebih jarang melakukan pelanggaran terhadap aturan kerja, serta lebih bersedia bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan loyalitas terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap stabilitas dan kontinuitas kinerja. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya semangat kerja, meningkatnya konflik, hingga munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain. Kondisi ini dapat mengganggu proses kerja dan menghambat pencapaian target organisasi. Oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi diperkirakan memiliki peran penting dalam mendukung terciptanya kinerja karyawan yang optimal. H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Motivasi kerja mendorong individu untuk bertindak dan berusaha mencapai tujuan, sedangkan kepuasan kerja menciptakan kondisi emosional yang stabil sehingga individu dapat mempertahankan kinerja secara konsisten. Kombinasi antara dorongan untuk berprestasi dan perasaan puas terhadap pekerjaan diyakini mampu menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Dalam praktiknya, karyawan yang memiliki motivasi tinggi tetapi tidak diimbangi dengan kepuasan kerja yang memadai mungkin tetap mampu bekerja dengan baik dalam jangka pendek, namun berisiko mengalami penurunan semangat kerja dalam jangka panjang. Sebaliknya, kepuasan kerja tanpa adanya motivasi yang kuat dapat membuat karyawan merasa nyaman tetapi kurang terdorong untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut perlu dilihat sebagai satu kesatuan yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja. Dengan mempertimbangkan keterkaitan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, maka pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja karyawan diperkirakan lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah. Analisis secara bersama-sama diperlukan untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dalam lingkungan organisasi. H3: Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji hubungan kausal antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif serta analisis hubungan antar variabel melalui teknik statistik inferensial.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dari populasi tersebut, ditentukan 51 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu agar data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan meliputi: karyawan berstatus tetap maupun kontrak yang masih aktif bekerja, memiliki

masa kerja minimal enam bulan agar telah memahami lingkungan kerja dan sistem organisasi, serta bersedia mengisi kuesioner secara lengkap sebagai bentuk persetujuan berpartisipasi dalam penelitian.

Pengukuran variabel dilakukan menggunakan instrumen kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Variabel motivasi kerja diukur melalui indikator yang mencakup tantangan pekerjaan, inisiatif, pemberian insentif, pengakuan, serta kesempatan pengembangan diri. Variabel kepuasan kerja diukur melalui aspek kompensasi, fasilitas kerja, hubungan antar rekan kerja, peluang pengembangan karier, serta beban kerja. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan pencapaian target, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas hasil kerja, kemampuan bekerja sama, serta tingkat kedisiplinan. Masing-masing variabel diwakili oleh delapan butir pernyataan, termasuk beberapa item yang disusun secara terbalik (reverse items) untuk meminimalkan bias jawaban responden.

Sebelum digunakan dalam pengumpulan data utama, instrumen penelitian terlebih dahulu melalui tahap uji kelayakan. Validitas isi dievaluasi melalui penilaian pakar (expert judgment) untuk memastikan kesesuaian butir pernyataan dengan konstruk yang diukur. Selanjutnya, uji validitas empiris dilakukan dengan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach's alpha dengan batas penerimaan minimal sebesar 0,70, sehingga instrumen dinyatakan konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung dalam bentuk cetak maupun melalui media daring. Sebelum pengisian kuesioner, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta pernyataan persetujuan (informed consent) untuk menjamin kerahasiaan dan kesukarelaan partisipasi.

Data yang telah terkumpul dari kuesioner kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS untuk memperoleh hasil yang akurat dan sistematis. Tahap awal analisis dilakukan melalui proses editing, coding, dan cleaning data, yaitu memeriksa kelengkapan jawaban responden, mengidentifikasi data yang tidak konsisten, serta memastikan tidak terdapat kesalahan input yang dapat memengaruhi hasil analisis. Langkah ini penting dilakukan agar data yang digunakan benar-benar layak dan merepresentasikan kondisi sebenarnya di lapangan. Setelah data dinyatakan siap diolah, dilakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, serta distribusi jawaban terhadap setiap item pernyataan.

Analisis ini bertujuan untuk memahami pola data secara awal sebelum dilakukan pengujian statistik lanjutan. Sebelum memasuki tahap pengujian hipotesis, model regresi terlebih dahulu diuji melalui pengujian asumsi klasik guna memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi linier berganda. Pengujian tersebut meliputi uji normalitas untuk menilai apakah residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas untuk mengetahui ada tidaknya korelasi tinggi antar variabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk memastikan kesamaan varians residual pada setiap tingkat prediktor.

Pemenuhan asumsi-asumsi ini penting agar estimasi koefisien regresi yang dihasilkan tidak bias dan dapat diinterpretasikan secara tepat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam analisis ini, uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sehingga dapat diketahui variabel mana yang memiliki kontribusi signifikan secara individual. Selain itu, uji F digunakan untuk menilai apakah variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, digunakan nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai ini menunjukkan proporsi perubahan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Seluruh pengujian statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada nilai probabilitas yang diperoleh dari hasil analisis.

3. Hasil dan Diskusi

Statistik Deskriptif Variabel

Berdasarkan data kuesioner dari 51 responden, diperoleh gambaran deskriptif sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel

Variabel	N	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Motivasi Kerja (X1)	51	4,05	0,45	Tinggi
Kepuasan Kerja (X2)	51	3,92	0,50	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	51	4,10	0,47	Tinggi

Interpretasi: Rata-rata skor ketiga variabel dapat dikategorikan tinggi, menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi dan kepuasan yang baik serta kinerja yang relatif optimal.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual pada model regresi menyebar secara normal atau tidak. Normalitas residual merupakan syarat penting agar hasil pengujian statistik seperti uji t dan uji F dapat memberikan kesimpulan yang akurat. Berdasarkan pengujian menggunakan Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari batas ketentuan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas dan layak untuk digunakan dalam analisis lanjutan.

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk memastikan bahwa antar variabel independen tidak terjadi korelasi yang terlalu tinggi. Jika multikolinearitas terjadi, maka akan sulit menentukan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara tepat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel motivasi kerja (X₁) dan kepuasan kerja (X₂) masing-masing sebesar 1,432, yang masih berada di bawah batas maksimum 10. Selain itu, nilai tolerance sebesar 0,699 juga lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual pada setiap tingkat variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya memiliki varians residual yang konstan atau disebut homoskedastisitas. Berdasarkan uji Glejser, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,412 untuk variabel motivasi kerja dan 0,356 untuk variabel kepuasan kerja. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Koefisien Regresi

Variabel	B	t hitung	Sig.	Kesimpulan
Konstanta	0,812	–	–	–
Motivasi Kerja (X1)	0,421	3,218	0,002	Signifikan
Kepuasan Kerja (X2)	0,365	2,745	0,009	Signifikan

Formula regresi yang digunakan:

$$Y = a + b^1X^1 + b^2X^2 + b^3X^3 + e \rightarrow Y = 0,812 + 0,421X1 + 0,365X2 + e$$

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa:

Konstanta sebesar 0,812 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja dianggap konstan.

Koefisien regresi 0,421 pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien regresi 0,365 pada variabel kepuasan kerja mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3. Uji Parsial (T-test)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
(Konstanta)	0,812	0,254	–	3,197	0,002
Motivasi Kerja (X ₁)	0,421	0,131	0,432	3,218	0,002
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,365	0,133	0,369	2,745	0,009

Berdasarkan hasil pengujian:

Variabel motivasi kerja (X₁) memiliki nilai koefisien sebesar 0,421 dengan nilai signifikansi 0,002 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja (X₂) memiliki koefisien sebesar 0,365 dengan nilai signifikansi 0,009 (< 0,05). Artinya, kepuasan kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4. Uji Simultan (F-test)

F hitung	Sig.	Kesimpulan
28,517	0,000	Signifikan

Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama variabel **motivasi kerja dan kepuasan kerja** memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kata lain, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak karena mampu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,736	0,541	0,523	0,324

Nilai R² sebesar 0,541 mengartikan motivasi kerja dan kepuasan kerja bisa mendeskripsikan 54,1% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, 45,9% sisanya berasal dari pengaruh variabel yang tidak ada pada penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain yang juga berperan namun tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian terhadap 51 responden menunjukkan motivasi kerja ada dikategori cukup tinggi dengan skor 3,9–4,2, terutama pada aspek kesediaan bekerja keras dan semangat menyelesaikan tugas, meskipun masih perlu penguatan dalam konsistensi menghadapi hambatan. Kepuasan kerja juga relatif baik dengan skor 3,5–3,8, di mana hubungan antar rekan dan kenyamanan kerja menjadi aspek yang paling memuaskan, sedangkan penghargaan dan peluang karier perlu ditingkatkan. Kinerja karyawan rata-rata di atas 4,0, menandakan pencapaian target, kedisiplinan, serta kualitas kerja sudah baik, walaupun inisiatif dan kreativitas masih kurang optimal. Analisis hubungan antarvariabel mengindikasikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh kuat kepada kinerja karyawan, kepuasan turut berkontribusi meski dengan pengaruh lebih lemah, dan secara simultan keduanya berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan penelitian mengindikasikan jika tingkat motivasi kerja para karyawan ada dikategori tinggi. pernyataan ini terlihat dari semangat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang ditetapkan, meskipun sebagian karyawan masih menghadapi kendala dalam mempertahankan motivasi ketika menemui hambatan tertentu.

Dari sisi kepuasan kerja, kondisi yang diperoleh termasuk cukup baik. Faktor pendukung utama adalah kenyamanan lingkungan kerja dan hubungan harmonis antar rekan kerja, sementara aspek penghargaan serta peluang pengembangan karier masih memerlukan perhatian lebih lanjut. Kinerja karyawan secara umum berada

pada kategori baik, terutama pada aspek kedisiplinan, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja. Namun demikian, dimensi inisiatif dan kreativitas masih perlu ditingkatkan agar karyawan tidak hanya bekerja sesuai standar, tetapi juga mampu menghasilkan ide-ide inovatif yang bermanfaat bagi organisasi.

4. Kesimpulan

Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan. Pernyataan ini tercermin dari koefisien regresi senilai 0,421 serta nilai *t* hitung 3,218 (Sig. = 0,002). Temuan tersebut mengartikan bahwa peningkatan motivasi kerja berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Maka, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima. Kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan, dengan koefisien regresi 0,365 serta nilai *t* hitung 2,745 (Sig. = 0,009). Artinya, karyawan dengan jumlah kepuasan kerja yang besar cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) diterima. Motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Pernyataan ini diperlihatkan oleh nilai *F* hitung 28,517 (Sig. = 0,000). Nilai koefisien determinasi (*R*²) sebesar 0,541 mengindikasikan kedua variabel tersebut bisa menerangkan 54,1% variasi kinerja, sementara 45,9% lainnya dipengaruhi faktor-faktor di luar model penelitian. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) juga diterima. Dari hasil penelitian yang sudah didapatkan, ada sejumlah rekomendasi yang dapat dijadikan masukan untuk pihak-pihak terkait. Bagi pihak manajemen CV. Dua Sahabat Group, disarankan untuk terus berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kebijakan pemberian penghargaan yang adil, sistem promosi yang transparan, serta kesempatan pengembangan karier yang sejalan dengan potensi individu. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja perlu menjadi perhatian utama dengan menciptakan kondisi kerja yang nyaman, memperkuat komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan, serta memberikan kompensasi yang sepadan dengan kontribusi yang diberikan. Evaluasi secara berkala terhadap tingkat motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan juga perlu dilakukan agar perusahaan dapat mendeteksi dan mengatasi kendala yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja. Bagi karyawan, dianjurkan untuk memperkuat motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas, misalnya dengan meningkatkan rasa tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sikap kerja yang positif serta keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan juga dapat membantu mempererat hubungan kerja dan meningkatkan efektivitas kinerja. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini bisa dikembangkan dengan menambahkan atau mengganti dengan variabel yang relevan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau komitmen organisasi, sehingga bisa memberikan wawasan yang lebih luas terkait faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lanjutan juga dapat memperluas objek penelitian atau menerapkan metode campuran (mixed methods) agar hasil yang diperoleh lebih mendalam dan memiliki daya generalisasi yang lebih tinggi. Selain itu, studi komparatif antarperusahaan atau antarindustri dapat dilakukan untuk mengidentifikasi perbedaan pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Referensi

1. M. Abdullah, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Monica Hijau Lestari," *Jurnal Ilmiah Edunomika*, vol. 7, no. 1, 2023. <https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.6785>
2. R. Dharma, M. Yulianti, and N. Nadia, "Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja," *Jurnal Ekobistek*, vol. 11, no. 4, 2022. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.465>
3. A. Firyah and R. H. Sucipto, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan," *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, vol. 2, no. 1, 2024. <https://doi.org/10.70052/juma.v2i1.520>
4. D. Hendrawijaya and A. Rizal, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Quality of Work Life terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan," *Syntax Literate*, vol. 7, no. 4, 2022. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i4.6862>
5. B. A. Kesuma, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, vol. 11, no. 1, 2024. <https://doi.org/10.22437/jmk.v11i01.17270>
6. N. Oktavianti, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia," *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol. 3, no. 2, 2024. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i2.3900>
7. P. M. Ningmabin and A. N. Adi, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, vol. 1, no. 3, 2022. <https://doi.org/10.21776/jki.2022.01.3.02>
8. R. Modesta Ningmabin and A. Nugroho Adi, "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan," *Movere Journal*, vol. 6, no. 1, 2024. <https://doi.org/10.53654/mv.v6i1.422>
9. A. Mukti Utami, I. Istiatin, and B. Mursito, "Motivasi, Komitmen Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen*, vol. 14, no. 3, 2024. <https://doi.org/10.3389/jmmn.v14i3.11447>
10. G. A. I. Gazi, "Analyzing the Impact of Employee Job Satisfaction on Their Performance," *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 2024. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100315>
11. T. Deci and R. Ryan, "Self-Determination Theory and Work Motivation: A Meta-Analysis," *Frontiers in Psychology*, vol. 13, 2022. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.923981>
12. M. Van den Broeck, "Motivation at Work: A Meta-Analytic Review," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 131, 2021. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103655>

13. J. H. Park, "Employee Engagement and Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction," *Sustainability*, vol. 14, no. 3, 2022. <https://doi.org/10.3390/su14031545>
14. A. S. Putra and R. Astuti, "Work Motivation and Job Satisfaction: Their Impact on Employee Performance in the Digital Era," *Journal of Business and Management Research*, vol. 6, no. 2, 2024. <https://doi.org/10.32528/jbmr.v6i2.9032>
15. L. Rahmawati, "Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 15, no. 2, 2023. <https://doi.org/10.35797/jab.v15i2.7891>
16. B. Santoso and L. Dewi, "The Role of Job Satisfaction in Improving Employee Performance," *Asian Journal of Business Research*, vol. 11, no. 3, 2021. <https://doi.org/10.14707/ajbr.110108>
17. A. Susanto and F. Nugraha, "Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial," *Jurnal Manajemen Kontemporer*, vol. 9, no. 1, 2025. <https://doi.org/10.30587/jmk.v9i1.8123>
18. D. Wahyuni and L. Hakim, "Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Sektor Perbankan," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 8, no. 4, 2020. <https://doi.org/10.31289/jeb.v8i4.3567>