

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugrahmitra Selaras

Viska Rut Seffani, Etika Sabariah

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika Jakarta

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oktober 7, 2025

Revised 10 Oktober 2025

Accepted 15 Oktober 2025

Available online 1 Oktober. 2025

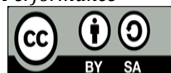
Kata Kunci:

Motivasi, Kepuasan, Kinerja Karyawan

Keywords:

Motivation, Satisfaction, Employee

Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrahmitra Selaras. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menunjang produktivitas serta pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, melalui penyebaran kuesioner kepada 38 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai t-hitung $1,449 < t\text{-tabel } 2,028$ dan signifikansi $0,156 > 0,05$. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung $3,351 > t\text{-tabel } 2,028$ dan signifikansi $0,02 < 0,05$. Secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai F-hitung $57,613 > F\text{-tabel } 3,27$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja

memberikan kontribusi sebesar 76,7% terhadap kinerja karyawan. Meskipun motivasi tidak berpengaruh secara parsial, namun dalam kombinasi dengan kepuasan kerja, keduanya memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at PT Anugrahmitra Selaras. Employee performance is an important factor in supporting productivity and achieving company goals. This research uses a quantitative approach with a survey method, through distributing questionnaires to 38 respondents who are company employees. The data analysis techniques used include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination (R^2) with the help of SPSS software version 25. The results showed that partially, motivation has no significant effect on employee performance, indicated by the t-count value of $1.449 < t\text{-table } 2.028$ and significance $0.156 > 0.05$. Meanwhile, job satisfaction has a significant effect on employee performance with a t-count value of $3.351 > t\text{-table } 2.028$ and a significance of $0.02 < 0.05$. Simultaneously, motivation and job satisfaction have a significant effect on performance, with an F-count value of $57.613 > F\text{-table } 3.27$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination shows that motivation and job satisfaction contribute 76.7% to employee performance. Although motivation has no partial effect, but in combination with job satisfaction, both have an important role in improving employee performance.

PENDAHULUAN

Dalam konteks perkembangan zaman modern yang ditandai dengan kemajuan teknologi, globalisasi, dan dinamika persaingan yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki berbagai keunggulan strategis. Keunggulan tersebut mencakup aspek sumber daya manusia (SDM), sistem manajerial, teknologi informasi, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Suatu organisasi atau perusahaan dikatakan telah mencapai tujuannya apabila sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki menghasilkan kinerja yang sesuai dengan target atau visi yang telah ditentukan (Arnaldo, 2021).

Dengan adanya motivasi yang tertanam dalam diri pegawai dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh keseriusan, ketekunan, antusiasme, serta semangat kerja yang tinggi. Kondisi ini akan berdampak positif terhadap kualitas hasil kerja yang dicapai. Pada gilirannya, hasil kerja yang optimal turut

*Corresponding author

Email: Viskarseffani@gmail.com

memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap aspek motivasi. Penerapan motivasi yang selaras dengan kebutuhan karyawan tidak hanya berdampak positif bagi individu yang bersangkutan, tetapi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dan perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah memberikan motivasi kepada karyawan melalui berbagai pendekatan guna mendorong terciptanya kinerja yang optimal (Saputra, 2021).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang memberikan dampak signifikan terhadap suasana kerja di dalam organisasi. Tingkat kepuasan yang tinggi pada karyawan tidak hanya mencerminkan terpenuhinya harapan mereka terhadap pekerjaan, tetapi juga berkontribusi dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Kepuasan kerja merupakan wujud dari perasaan individu terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan serta situasi kerja. Serupa itu kepuasan kerja ialah aspek penting yang harus dimiliki bagi seorang pegawai, dimana interaksi yang dilakukan pada lingkungan kerja akan berdampak kepada pekerjaan yang mampu terselesaikan dengan baik dan sesuai harapan perusahaan (Susanto, 2023). Lingkungan kerja yang nyaman dan positif akan mendorong peningkatan produktivitas, memperkuat hubungan antar pegawai, serta meminimalisasi konflik internal. Oleh karena itu, kepuasan kerja perlu menjadi perhatian utama bagi perusahaan dalam upaya menciptakan iklim organisasi yang sehat dan berkelanjutan.

Karyawan merupakan faktor produksi yang paling utama, karena itu harus mempunyai kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dari perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai (Loindong et al., 2023). Hal ini dikarenakan karyawan akan menunjukkan semua potensi, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kontribusinya terhadap organisasi apabila karyawan memiliki rasa keterlibatan terhadap perusahaan. Sehingga karyawan yang memiliki rasa keterlibatan terhadap perusahaan akan menghasilkan kinerja yang tinggi dalam bekerja. Penilaian kinerja biasanya dilakukan secara berkala untuk mengukur sejauh mana kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penilaian ini dapat meliputi aspek-aspek seperti kehadiran, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan kerja sama, serta pencapaian target kerja. Pengelolaan kinerja karyawan menjadi aspek penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) guna meningkatkan produktivitas organisasi secara menyeluruh.

PT Anugrahmitra Selaras, yang dikenal dengan merek dagangnya "REMEDI", merupakan perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1994 dan memiliki pengalaman lebih dari 20 tahun dalam bidang pengadaan serta distribusi alat kesehatan medis dan barang habis pakai (BHP) medis maupun nonmedis. Perusahaan ini melayani kebutuhan fasilitas kesehatan di seluruh Indonesia produk yang di jual berasal dari impor dan dalam negeri. Dalam mendukung kebutuhan nasional dan mendekatkan produksi ke pasar domestik, perusahaan juga telah mendirikan pabrik di Brebes, Jawa Tengah, yang saat ini telah memproduksi sekitar 30% dari total produk BHP.

Seiring perkembangan bisnis dan ekspansi ke berbagai lini, termasuk alat kesehatan elektromedis untuk manusia dan hewan, PT Anugrahmitra Selaras terus meningkatkan kualitas layanan dan produk yang ditawarkan. Visi perusahaan untuk menjadikan REMEDI sebagai merek terkemuka di dunia medis nasional bahkan internasional, tidak hanya bergantung pada inovasi produk, tetapi juga pada kinerja sumber daya manusia di dalamnya. Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam pencapaian target dan keberlanjutan perusahaan. Dalam hal ini, dua faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk berinisiatif dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Di sisi lain, kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan karyawan terpenuhi selama bekerja di perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki kejelasan karier, lingkungan kerja yang mendukung, serta mendapatkan kompensasi yang sesuai, mereka cenderung bekerja lebih produktif dan loyal. Melihat pentingnya peran motivasi dan kepuasan kerja dalam menunjang performa karyawan, maka perlu dilakukan kajian lebih lanjut untuk memahami seberapa besar pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Anugrahmitra Selaras.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena fenomena yang diamati dikonversi menjadi data numerik yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Anugrahmitra Selaras yang berjumlah 38 orang (Sugiyono, 2019). Berdasarkan jumlah populasi yang ada di PT Anugrahmitra Selaras, penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Seluruh karyawan yang berjumlah 38 orang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana proses analisis data dilakukan setelah seluruh data yang diperlukan berhasil dikumpulkan dari responden. Tahapan analisis data bertujuan untuk

menguji hipotesis penelitian serta memperoleh gambaran yang objektif mengenai hubungan antar variabel yang diteliti.

HASIL

Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini, deskripsi data merupakan bagian dari upaya peneliti untuk memahami sudut pandang para responden yang telah ditetapkan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui survei menggunakan kuesioner yang diselenggarakan pada tanggal 26 Mei hingga 16 Juni 2025, dengan melibatkan 38 orang pegawai dari PT. Anugrahmitra Selaras sebagai responden. Selanjutnya, data yang diperoleh dianalisis dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan pada variabel mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai Sig (2-tailed) $< 0,050$. Mencari r_{tabel} menggunakan rumus $df = n - 2$, "n" artinya jumlah sampel, maka $38 - 2 = 36 = 0,329$.

Tabel I. Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Motivasi (X1)				
Item Pernyataan	Nilai r - Hitung	Nilai r - Tabel	Kondisi	Keterangan
1	0.828	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.842	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.525	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.416	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.825	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.776	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.469	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.760	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.809	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.754	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana butir-butir pernyataan pada variabel motivasi (X1) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai r_{hitung} untuk setiap item pernyataan yang kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,329 pada taraf signifikansi 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item, yaitu item 1 hingga item 10, memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,329$). Nilai r_{hitung} tertinggi diperoleh oleh item 2 sebesar 0,842, sedangkan nilai terendah terdapat pada item 4 sebesar 0,416. Karena semua item memenuhi kriteria validitas, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kepuasan (X2)

Kepuasan (X2)				
Item Pernyataan	Nilai r - Hitung	Nilai r - Tabel	Kondisi	Keterangan
1	0.787	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.627	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.735	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.495	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.787	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.609	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.763	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.678	0.329	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

9	0.740	0.329	r hitung > r tabel	Valid
10	0.799	0.329	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa Uji validitas untuk variabel kepuasan (X2). Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai r-hitung untuk setiap item yang kemudian dibandingkan dengan nilai r-tabel sebesar 0,329 pada taraf signifikansi 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item, dari item 1 hingga item 10, memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,329$). Nilai r-hitung tertinggi terdapat pada item 10 sebesar 0,799, sedangkan nilai terendah terdapat pada item 4 sebesar 0,495. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel kepuasan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)				
Item Pernyataan	Nilai r - Hitung	Nilai r - Tabel	Kondisi	Keterangan
1	0.630	0.329	r hitung > r tabel	Valid
2	0.731	0.329	r hitung > r tabel	Valid
3	0.704	0.329	r hitung > r tabel	Valid
4	0.843	0.329	r hitung > r tabel	Valid
5	0.767	0.329	r hitung > r tabel	Valid
6	0.855	0.329	r hitung > r tabel	Valid
7	0.798	0.329	r hitung > r tabel	Valid
8	0.814	0.329	r hitung > r tabel	Valid
9	0.815	0.329	r hitung > r tabel	Valid
10	0.845	0.329	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa Uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai r-hitung untuk masing-masing item yang kemudian dibandingkan dengan nilai r-tabel sebesar 0,329 pada taraf signifikansi 5%. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh item, mulai dari item 1 hingga item 10, memiliki nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,329$). Nilai r-hitung tertinggi diperoleh pada item 6 sebesar 0,855, sedangkan nilai terendah terdapat pada item 1 sebesar 0,630. Dengan demikian, seluruh item pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (dalam hal ini kuesioner) dapat memberikan hasil yang konsisten apabila diukur kembali dalam kondisi yang sama. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang stabil dan akurat dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha, yang merupakan teknik statistik paling umum digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari suatu skala atau konstruk. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Nilai ini menunjukkan bahwa item-item dalam kuesioner memiliki korelasi yang cukup kuat satu sama lain, sehingga mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0.892	Reliabel
Kepuasan	0.887	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.929	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

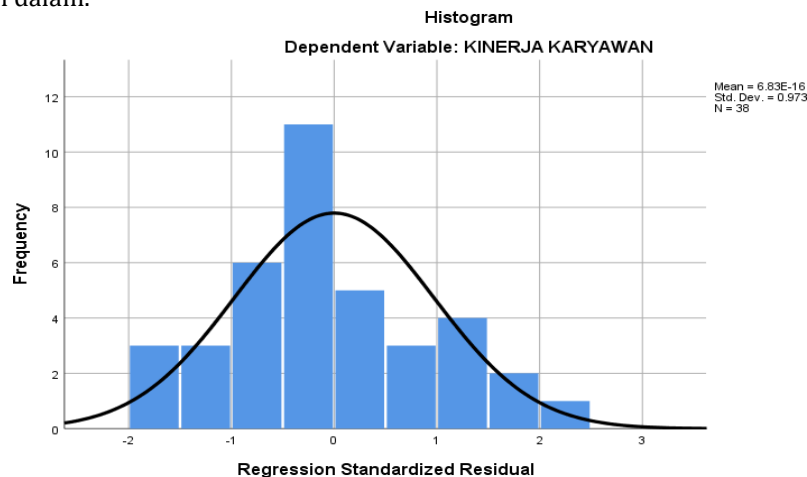
Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa hasil uji reliabilitas pada masing- masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen memenuhi kriteria reliabilitas. Untuk variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,892, yang menunjukkan bahwa item-item dalam variabel ini memiliki konsistensi internal yang tinggi. Selanjutnya, variabel Kepuasan (X2) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,887, yang juga berada di atas standar minimum 0,70, sehingga dinyatakan reliabel. Sedangkan pada variabel Kinerja

Karyawan (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,929, yang merupakan nilai tertinggi di antara ketiga variabel, menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner pada ketiga variabel Motivasi, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Oleh karena itu, seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak.

Uji Asumsi Klasik

Analisis Grafik

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data residual atau kesalahan prediksi dalam model regresi menyebar secara normal. Maksudnya, kita ingin tahu apakah penyimpangan antara nilai yang diprediksi dan nilai sebenarnya tersebar merata, tidak berat ke kiri atau ke kanan. Untuk mengeceknya, biasanya kita lihat dulu bentuk grafik histogram dan grafik Normal P-P Plot. Kalau bentuknya mendekati garis lurus atau lonceng simetris, itu jadi tanda awal bahwa data tersebut normal. Setelah itu, dilanjutkan dengan uji statistik seperti Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan secara angka apakah distribusinya memang normal atau tidak. Jadi, uji ini penting sebagai salah satu langkah awal sebelum lanjut ke analisis regresi yang lebih dalam.



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Gambar 1. Hasil Normalitas Histogram

Berdasarkan pada gambar 1 terlihat bahwa kurva data membentuk pola lonceng yang simetris, artinya tidak miring ke kanan maupun ke kiri. Hal ini menunjukkan bahwa data yang ditampilkan memiliki distribusi yang normal.



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Gambar 2 Hasil Normalitas dengan P-P Plot

Berdasarkan pada gambar 2 di atas, terlihat bahwa titik-titik pada grafik normal p- plot tersebar rapat di sekitar garis diagonal. Penyebaran titik-titik tersebut tidak terlalu jauh atau melebar, sehingga

dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memenuhi asumsi normalitas dan data dianggap berdistribusi normal, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis. Selain menggunakan grafik, uji normalitas juga dilakukan melalui pendekatan statistik, yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual, yaitu selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual dalam model regresi, berdistribusi normal. Asumsi normalitas residual sangat penting dalam analisis regresi, asumsi ini dapat memengaruhi keakuratan hasil analisis. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Kolmogorov-Smirnov adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka residual dianggap berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini disajikan hasil uji Kolmogorov-Smirnov yang digunakan dalam penelitian ini.

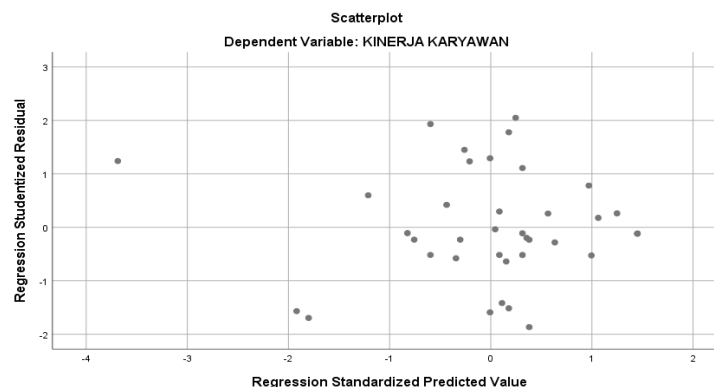
Tabel 5 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.42717709
Most Extreme Differences	Absolute	0.123
	Positive	0.123
	Negative	-0.101
Test Statistic		0.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.160 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa hasil output, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,160. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, yang berarti data residual berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas residual, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dengan demikian, tidak terdapat penyimpangan terhadap asumsi dasar regresi linear klasik dalam hal normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, digunakan metode uji scatterplot. Uji ini dilakukan dengan memperhatikan pola sebaran titik-titik pada grafik. Dalam pengambilan keputusan, apabila titik-titik pada scatterplot membentuk pola tertentu atau teratur (misalnya mengerucut atau menyebar secara sistematis), maka hal tersebut mengindikasikan adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa model bebas dari gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil uji scatterplot dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut.



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Gambar 3 Hasil Uji scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3, terlihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Pola sebaran yang tidak membentuk suatu pola tertentu ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian,

model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat digunakan secara layak untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan.

Uji Multikolinearitas

Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah multikolinearitas Nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 bahwa untuk menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.206	4.092		0.050	0.960		
	MOTIVASI	0.296	0.205	0.270	1.449	0.156	0.191	5.222
	KEPUASAN KERJA	0.705	0.210	0.625	3.351	0.002	0.191	5.222

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai *VIF* di bawah 10. Nilai *Tolerance* untuk variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja adalah sama-sama sebesar 0.191, sedangkan nilai *VIF* masing-masing sebesar 5.222. Kedua nilai tersebut berada dalam batas aman, sehingga tidak memenuhi kriteria adanya multikolinearitas. Berdasarkan nilai *Tolerance* dan *VIF* yang telah dianalisis, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi yang menguji pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan telah memenuhi salah satu asumsi klasik regresi, yaitu bebas dari multikolinearitas, sehingga hasil estimasi regresi dapat dinilai valid dan dapat diinterpretasikan lebih lanjut.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.206	4.092		0.050	0.960
	MOTIVASI	0.296	0.205	0.270	1.449	0.156
	KEPUASAN KERJA	0.705	0.210	0.625	3.351	0.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 6, koefisien untuk Motivasi (X_1) sebesar 0,374, Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,676, dan nilai konstanta (α) sebesar 0,799. Berikut adalah persamaan regresinya:

$$Y = 0.206 + 0.296X_1 + 0.705X_2 + e$$

1. Nilai Konstanta ($a = 0.206$). Artinya, jika variabel Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) diasumsikan bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 0.206. Namun karena nilai signifikansi ($p = 0.960$) lebih besar dari 0,05, maka konstanta ini tidak signifikan secara statistik, sehingga interpretasinya tidak terlalu bermakna.
2. Motivasi (X_1). Koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah 0.296, dengan nilai signifikansi 0.156 (> 0.05), yang menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan. Namun secara positif, koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.296 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Kepuasan Kerja (X_2). Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja adalah 0.705, dengan nilai signifikansi 0.002 (< 0.05), yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Artinya, jika kepuasan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.705 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa hanya Kepuasan Kerja (X_2) yang berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan Motivasi (X_1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya lebih fokus pada upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Dalam pengujian ini, suatu variabel dikatakan berpengaruh secara parsial apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya (Sig. 2-tailed) kurang dari 0,05. Nilai t tabel diperoleh menggunakan rumus derajat kebebasan (df) yaitu $df = n - 2$, di mana "n" merupakan jumlah sampel. Dengan demikian, $38 - 2 = 36$, sehingga nilai t tabel adalah 2,028.

Tabel 7 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.206	4.092		0.050	0.960
	MOTIVASI	0.296	0.205	0.270	1.449	0.156
	KEPUASAN KERJA	0.705	0.210	0.625	3.351	0.002
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil yang telah diperoleh pada variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) t hitung < t tabel ($1,449 < 2,028$). Dengan nilai signifikansi $0,156 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrahmitra Selaras.

Hipotesis 2: Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil yang telah diperoleh pada variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) t hitung > t tabel ($3,351 > 2,028$). Dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,5$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrahmitra Selaras.

Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, maka nilai F hitung harus lebih besar dari F tabel dan nilai signifikansinya harus kurang dari 0,05. Nilai F tabel diperoleh dengan menggunakan rumus $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, di mana "n" merupakan jumlah responden dan "k" adalah jumlah variabel. Dalam hal ini, $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 38 - 3 = 35$, sehingga nilai F tabel adalah 3,27.

Tabel 7 Hasil Uji F(Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	717.605	2	358.802	57.613	.000 ^b
	Residual	217.974	35	6.228		
	Total	935.579	37			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI						

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 7 diatas diperoleh F hitung sebesar 57.613. Untuk menentukannya digunakan lampiran statistika F tabel, dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05, dengan df 1 (jumlah variable -1) atau $3-1 = 2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $38-2-1 = 35$. Maka didapatkan hasil F tabel sebesar 3,27. artinya nilai F hitung > F tabel, yaitu $57.613 > 3,27$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

yang artinya variabel independen motivasi, kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berguna untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). atau dengan kata lain R² menunjukkan seberapa jauh variabel independen dapat memprediksi variabel dependen.

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	0.767	0.754	2.496
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, MOTIVASI				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa nilai R square dalam penelitian ini sebesar 0,767 (76,7%). Yang dimana menunjukkan bahwa 76,7% pada variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) pada PT Anugrahmitra Selaras dan sisanya 23,3% yang dijelaskan oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Anugrahmitra Selaras

Pada penelitian yang telah dijalankan, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrahmitra Selaras atau hipotesis (H0) diterima. Hal ini dibuktikan melalui Uji t (Parsial) dengan melihat t hitung (1,449) < t tabel (2,028), dengan signifikansi 0,156 > 0,05. Artinya motivasi yang diberikan kepada karyawan sudah baik tetapi hal ini harus tetap selalu di perhatikan dan di tingkatkan lagi guna meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Anugrahmitra Selaras

Pada penelitian yang telah dijalankan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Anugrahmitra Selaras atau hipotesis kedua (H2) diterima. Hal ini dibuktikan melalui Uji t (Parsial) dengan melihat t hitung (3,351) > t tabel (2,028), dengan signifikansi 0,02 < 0,05. Artinya kepuasan kerja memiliki peran penting dan berdampak nyata, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan yang mereka tunjukan.

Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Anugrahmitra Selaras

Pada penelitian yang telah dijalankan, variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Anugrahmitra Selaras atau hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini dibuktikan dengan Uji F (Simultan) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 atau nilai F hitung > F tabel (57.613 > 3.27). Artinya, kedua faktor ini, baik secara individu maupun gabungan, memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan memperoleh motivasi yang baik dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka hal ini akan mendorong mereka untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian dan analisis yang telah dibahas, maka implikasinya adalah:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa pemberian motivasi saat ini belum sesuai dengan harapan karyawan, namun dalam konteks ini motivasi bukan lah satu – satu nya faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karna itu perusahaan perlu mengevaluasi kembali bentuk motivasi yang diberikan terhadap karyawan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan, oleh karna itu dengan kepuasan kerja yang tinggi karyawan cenderung bekerja secara efisien dan bertanggung jawab.
3. Secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup jika hanya mengandalkan salah satu variabel saja, motivasi tetap berperan penting saat di kombinasikan dengan kepuasan kerja, artinya mengabaikan salah satu variabel dapat mengurangi efektivitas kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan rangkaian proses penelitian yang telah dilaksanakan secara sistematis dan menyeluruh, serta melalui analisis data yang telah diperoleh, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji secara parsial, motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) di PT Anugrahmitra Selaras.
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial, kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di PT Anugrahmitra Selaras.
3. Berdasarkan hasil uji secara simultan, kedua variabel yaitu motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Anugrahmitra Selaras.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Anugrahmitra Selaras, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mempertimbangkan variabel lain.
 - b. Untuk meningkatkan generalisasi hasil, peneliti berikutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih besar dan mencakup berbagai divisi atau unit kerja yang berbeda, sehingga hasilnya dapat mencerminkan kondisi organisasi secara lebih menyeluruh.
 - c. Penelitian selanjutannya juga dapat dilakukan dengan membandingkan hasil antar beberapa perusahaan untuk melihat apakah pola pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Instansi. Mengingat kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perusahaan disarankan untuk terus melakukan evaluasi dan inovasi terhadap kebijakan internal yang berkaitan dengan kesejahteraan, komunikasi, dan pengembangan karyawan.

REFERENSI

- Amelia, Anika Et Al. (2022). *Mimbar Kampius : Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam Mimbar Kampius : Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*. 21, 128–138. <https://doi.org/10.17467/Mk.V21i2.935>
- Arnaldo, Gilang. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Iii(3), 722–730.
- Bagas, Imamsyah. (2024). *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Widodo Makmur Unggas Tbk Unit Wuryantoro*. 1192, 346–358.
- Desyantoro, Irwan, & Widhiastuti, Hardani. (2021). *Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Xyz Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 5, 31–46.
- Endra, Tri. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta Tri Finta Syandi Syah Endra* 1. 14(2), 50–61.
- Faridah, Yoeliastuti. (2024). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. 13, 724–737. <https://doi.org/10.34127/Jrlab.V13i2.1055>
- Fauziyah, Nur. (2018). *Analisis Data Menggunakan Uji Korelasi Dan Uji Regresi Linier Di Bidang Kesehatan Masyarakat Dan Klinis*.
- Febriyani, Annisa, Rosento. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Anugrah Mitra Investa Depok Universitas Bina Sarana Informatika , Indonesia Dalam Suatu Organisasi . Untuk Menunjang Prestasinya Dalam Bekerja , Perlu Mendapatkan Tingkat Kepuasa*. 2(4).
- Firya, Afida. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. 2(C), 42–51.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (Edisi 9). Semarang: Undip.
- Harahap, Fialy, Sandhi. (2020). *Pengaruh Motivasi , Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Sandhi Fialy Harahap Satria Tirtayasa Pendahuluan Kinerja Karyawan Sebagai Salah Satu Elemen Utama Yang Dapat Ditingkat*. 3(1),
- Irfan, Andi. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Liny Jaya Informatika Makassar*. 2(1).
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kustati, Martin, Sepriyanti, Nana, & Pratiwi, Sekar Harum. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam*. 7, 1367–1376.
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., Sendow, G. M., Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). *Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Era Andemi Covid- 19 (Studi*

- Kasus Di Kantor Satpol-Pp Kota Tomohon) The Influence Of Locus Of Control And Work Motivation On Employee Job Satisfaction In The Covid-19 Pandemi.* 11(4), 110– 121.
- Lontoh, Erista Et Al. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Timurjaya Dayatama (Wings) Cabang Sonder Dikabupaten Minahasa.* 10(1), 869–878.
- Nengah, Ni, Kertiriasih, Rupadi, Vipraprastha, Tiksnayana, Bisnis, Ekonomi, Pendidikan, Universitas, Denpasar, Nasional, No, Jl Kamboja, Kangin, Dangin Puri, & Utara, Kec Denpasar. (2023). *Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pada Masa Pandemi Covid-19.* 05(02).
- Pangedongan, Juana, & Guntur, Ihsan. (2024). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Kewirausahaan.* 1–15.
- Qurniadi, Putri Et Al. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Kota Makassar.* 80–91.
- Rizky, Muhammad. (2022). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan , Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia).* 3(3), 290–301.
- Sapu, Godefridus R., Foeh, John E. H. J., & Manafe, Henny A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia).* 1(3), 144–158.
- Saputra, Steven. (2021). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Jakarta.* Iii(1), 98–106.
- Shalahuddin, M, Rahmania, Vanesha, Firmansyah. (2023). *Jmec : Journal Of Management , Entrepreneur And Cooperative.* 2(1), 1–11.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi Ke 2). Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Heri. (2023). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis , Vol . 12 No . 2 Juni 2023 E - Issn Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank.* 12(2), 206–214.