



Potret Kinerja Karyawan Berbasis Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Secara Kuantitatif Pada Direktorat Ls&Dm Di PT. Sampo Insurance Indonesia Jakarta

Portrait Of Employee Performance Based On Job Satisfaction And Work Motivation Quantitatively At The Directorate Of Ls&Dm At Pt. Sampo Insurance Indonesia Jakarta

Nenty Liani¹, Abdul Azis²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: nentyliani10@gmail.com ^{1*}, azisabdul36@gmail.com²

Article Info

Article history :

Received : 22-06-2025

Revised : 23-06-2025

Accepted : 25-06-2025

Published : 27-06-2025

Abstract

This study aims to analyze the portrait of employee performance based on job satisfaction and work motivation quantitatively in the LS&DM directorate at PT Sampo Insurance Indonesia Jakarta. The method used is quantitative with survey techniques on 50 respondents. The regression analysis results show that job satisfaction has a significant influence on employee performance, with the regression equation $Y = 21.861 + 0.437X_1$. The correlation coefficient of 0.567 shows a fairly strong relationship between the two variables, with an influence contribution of 32%. Hypothesis testing shows that the t value (4.456) is greater than the t table (2.011) and significant at the 0.000 level, which indicates a significant influence between job satisfaction and employee performance. In addition, work motivation also has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 0.317 + 0.484X_2$. The correlation coefficient of 0.563 indicates a strong relationship, with an influence contribution of 31.9%. Hypothesis testing shows that the calculated t value (4.410) is greater than the t table (2.011) and significant at the 0.000 level, confirming the significant influence between work motivation and employee performance. Overall, job satisfaction and work motivation simultaneously affect employee performance with a contribution of 35.1%, indicating a strong relationship between the three

Keywords: Job Satisfaction; Work Motivation; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis potret kinerja karyawan berbasis kepuasan kerja dan motivasi kerja secara kuantitatif pada direktorat LS&DM di PT. Sampo Insurance Indonesia Jakarta. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik survei terhadap 50 responden. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 21.861 + 0.437X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,567 menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel, dengan kontribusi pengaruh sebesar 32%. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung (4.456) lebih besar dari t tabel (2.011) dan signifikan pada taraf 0,000, yang mengindikasikan pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 0.317 + 0.484X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,563 menunjukkan hubungan yang kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 31,9%. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung (4.410) lebih besar dari t tabel (2.011) dan signifikan pada taraf 0,000, mengkonfirmasi pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 35,1%, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara ketiganya

Kata Kunci : Kepuasan kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan, menurut Hasibuan (2017:94), adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan ditentukan oleh kemampuan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang dimilikinya. Gaji yang tidak memadai dan seringnya perubahan pada deskripsi pekerjaan atau tanggung jawab merupakan dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dapat mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang tidak efisien

Sehingga penulis dapat menyimpulkan kinerja tidak hanya tentang cara kerja karyawan yang sempurna tetapi kinerja juga bagaimana seseorang dapat mengelolah kemampuan dan memperoleh hasil dari suatu pekerjaan serta mengelolah diri sendiri untuk membina atau menjaga hubungan baik dengan tim secara internal maupun eksternal, kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya, sebab kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. pasalnya semakin banyak sumber daya manusia yang dihasilkan perusahaan, maka semakin banyak pula kontribusi yang mereka tuangkan dan tidak bisa dipungkiri bahwa kinerja karyawan yang maksimal dapat mempengaruhi pada pencapaian target perusahaan.

Tabel 1.1
Data Kinerja PT. Sampo Insurance Indonesia
Pada Tahun 2021 – 2024

No	Aspek	Target	2021	2022	2023	2024
			Capaian	Capaian	Capaian	Capaian
1	Kualitas	100%	75%	73%	71%	71%
2	Kuantitas	100%	87%	86%	80%	77%
3	Ketepatan waktu	100%	83%	81%	74%	59%
4	Efektivitas	100%	80%	75%	70%	56%
5	Kemandirian	100%	75%	70%	65%	77%
Rata-rata		100%	74%	77%	72%	68%

Sumber: PT Sampo Insurance Indonesia (2025)

Berdasarkan data diatas nilai hasil kerja karyawan dikonfersikan dalam skala penilaian kerja yang ditetapkan oleh standar nilai kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai %	Kategori
1	91 - 100	Sangat Baik
2	76 - 90	Baik
3	61 - 75	Cukup
4	51 - 60	Kurang
5	50 - 10	Buruk

Sumber: PT Sampo Insurance Indonesia (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 kriteria standar nilai kinerja terlihat adanya tren penurunan nilai kinerja karyawan selama empat tahun terakhir. Pada tahun 2021, kinerja karyawan menunjukkan capaian sebesar 74% dan dikategorikan dalam klasifikasi “cukup”. Meskipun pada tahun 2022 sempat mengalami peningkatan menjadi 77% dan masuk dalam kategori “baik”, namun kondisi ini tidak bertahan lama. Pada tahun 2023, nilai kinerja kembali mengalami penurunan menjadi 72% dan kembali masuk dalam kategori “cukup”. Penurunan ini berlanjut hingga tahun 2024, di mana kinerja karyawan tercatat sebesar 68% dan tetap berada dalam kategori “cukup”.



Tabel 1.3
Data Survey Kepuasan kerja karyawan
PT. Sampo Insurance Indonesia

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang di bebaskan	3	30%	7	70%
2	karyawan merasa senang terhadap upah/gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	2	20%	8	80%
3	karyawan merasa memiliki peluang atau kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan	5	50%	5	50%
4	Karyawan merasa dihargai oleh atasan atas kontribusi yang diberikan	7	70%	3	30%
5	karyawan merasa senang dengan rekan kerja atau tim yang dapat berkoordinasi dengan baik dalam hal pekerjaan	8	80%	2	20%

Sumber: PT Sampo Insurance Indonesia (2025)

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang senang terhadap pekerjaan yang dibebankan sebesar 20% (3 orang), sedangkan karyawan yang tidak merasa senang terhadap pekerjaan yang dibebankan sebesar 70% (7 orang). karyawan merasa puas terhadap upah/gaji yang yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sebesar 20% (2 orang) sedangkan karyawan yang tidak puas sebesar 80% (8 orang). karyawan merasa memiliki peluang atau kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan sebesar 50% (5 orang) sedangkan karyawan yang tidak merasa memiliki peluang yaitu sebesar 50% (5 orang). Karyawan merasa dihargai oleh atasan atas kontribusi yang diberikan 70% (7 orang), sedangkan karyawan yang tidak merasa dihargai sebesar 30% (3 orang), dan karyawan merasa senang dengan rekan kerja yang dapat berkoordinasi dengan baik dalam hal pekerjaan sebesar 80% (20 orang), sedangkan karyawan yang tidak merasa senang dengan rekan kerja yang dapat berkoordinasi dengan baik sebesar 20% (2 orang).

Tabel 1.4
Data Hasil Pra Survey Motivasi kerja karyawan
PT. Sampo Insurance Indonesia

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan merasa kebutuhan fisiologi terpenuhi atas upah yang diberikan oleh perusahaan	5	50%	5	50%
2	Karyawan merasa aman dari perubahan mendadak terkait uraian tugas yang diberikan serta dengan pemutusan hubungan kerja yang secara tiba-tiba	3	30%	7	70%
3	Karyawan merasa rekan kerja atau tim bisa saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	8	80%	2	20%
4	Karyawan mendapatkan apresiasi dari perusahaan terhadap hasil kerjanya	5	50%	5	50%
5	Karyawan merasa di perusahaan tempat bekerja saat ini memiliki kesempatan untuk berkembang dan berkarir	4	40%	6	60%

Sumber: PT Sampo Insurance Indonesia (2025)

Berdasarkan pada tabel 1.4 dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan yang merasa kebutuhan fisiologi terpenuhi atas upah yang diberikan oleh Perusahaan sebesar 50% (5 orang), sedangkan karyawan yang tidak merasa kebutuhannya terpenuhi 50% (5 orang). Karyawan merasa aman dari perubahan mendadak terkait uraian tugas serta dengan pemutusan hubungan kerja yang secara tiba – tiba sebesar 30% (3 orang), sedangkan karyawan yang tidak merasa aman atas perubahan atau pemutusan hubungan kerja yang secara tiba – tiba 70% (7 orang), Karyawan merasa rekan kerja atau tim bisa saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sebesar 80% (8 orang), sedangkan karyawan yang tidak merasa rekan kerja atau tim bisa saling membantu sebesar 20% (2 orang). Karyawan mendapatkan apresiasi dari Perusahaan terhadap hasil kerjanya sebesar 50% (5 orang), sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan apresiasi dari Perusahaan sebesar 50% (5 orang), dan karyawan merasa di perusahaan tempat bekerja saat ini



memiliki kesempatan untuk berkembang dan berkarir sebesar 40% (4 orang), sedangkan karyawan yang tidak merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dan berkarir sebesar 60% (6 orang).

KAJIAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Riyanto, dalam Rahmawani & Syahrial (2016:29) kepuasan kerja terdiri dari: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap kesempatan atau promosi, kepuasan terhadap supervisor, dan kepuasan terhadap rekan kerja. Robbins dalam Priska, dkk (2001: 139). Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang krusial, karena kepuasan yang diperoleh akan memengaruhi sikap positif mereka terhadap pekerjaan. Rasa puas di tempat kerja dapat berdampak positif pada perilaku, seperti peningkatan disiplin dan semangat kerja

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu daya yang menggerakkan seseorang untuk berbuat atau tidak berbuat, dan pada hakikatnya motivasi dapat terwujud dalam bentuk internal maupun eksternal, baik positif maupun negatif, menurut karya Sedarmayanti (2017:103). Salah satu unsur yang menimbulkan keinginan atau semangat kerja dan menjadi katalisator semangat kerja adalah motivasi kerja. Menurut Afandi (2018:23), motivasi adalah dorongan internal yang mengilhami dan mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dengan gembira, sungguh-sungguh, dan ikhlas agar menghasilkan hasil positif dan berkualitas tinggi dari tindakan tersebut

3. Kinerja

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi”. Menurut Abdullah, dalam Rahmawani & Syarial (2014:). Prestasi yang dihasilkan oleh para pimpinan serta staf sumber daya manusia suatu organisasi, baik perusahaan maupun pemerintahan, dalam menjalankan rencana kerja yang telah disusun oleh organisasi guna mencapai tujuannya disebut dengan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Karena jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, penelitian ini menawarkan ringkasan atau penjelasan data yang menunjukkan bagaimana variabel independen dan dependen saling berhubungan. Tujuan dari studi empiris ini adalah untuk meneliti pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sugiyono (2015:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif sebagai metode yang digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Untuk menguji hipotesis yang ditetapkan, teknik pengambilan sampel sering dilakukan secara acak, alat penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, dan analisis data kuantitatif/statistik dilakukan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X1.1	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.	0,730	0,278	Valid
X1.2	Saya memiliki cukup tantangan dalam pekerjaan saya, yang membuat saya merasa termotivasi dan terlibat	0,619	0,278	Valid
X1.3	Karyawan merasa gaji yang di terima sesuai dengan kontribusi dan kinerja yang di berikan perusahaan.	0,765	0,278	Valid
X1.4	Saya puas dengan kebijakan upah dan tunjangan yang ditawarkan oleh perusahaan.	0,803	0,278	Valid
X1.5	Saya merasa bahwa prestasi dan kontribusi saya diakui dan dipertimbangkan dalam proses promosi di perusahaan.	0,760	0,278	Valid
X1.6	Saya merasa bahwa peluang promosi di perusahaan ini transparan dan adil, sehingga meningkatkan kepuasan kerja saya.	0,766	0,278	Valid
X1.7	Saya merasa didukung oleh atasan saya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan di tempat kerja.	0,805	0,278	Valid
X1.8	Atasan saya mendengarkan pendapat dan masukan saya, yang membuat saya merasa dihargai dalam tim.	0,756	0,278	Valid
X1.9	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan-rekan kerja saya, dan kami saling mendukung dalam menyelesaikan tugas	0,595	0,278	Valid
X1.10	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik, yang membuat suasana kerja menjadi lebih positif dan produktif.	0,556	0,278	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan data pada table diatas, variabel kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,278), dengan demikian maka semua item pada kuesioner dinyatakan valid dan kuesioner variable kepuasan kerja yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X2.1	Saya merasa cukup nyaman dengan kondisi fisik dan fasilitas kerja yang disediakan di tempat saya bekerja	0,707	0,278	Valid
X2.2	Gaji dan tunjangan yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar saya, seperti makanan dan tempat tinggal.	0,629	0,278	Valid
X2.3	Saya merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja saya, yang mendorong saya untuk berkinerja lebih baik.	0,761	0,278	Valid
X2.4	Perusahaan memberikan perlindungan akan ancaman pada Pemutusan hubungan kerja (PHK) atau pengurangan tenaga kerja yang dilakukan secara tiba-tiba.	0,541	0,278	Valid
X2.5	Saya merasa diterima dan dihargai oleh rekan-rekan kerja saya di lingkungan kerja.	0,748	0,278	Valid
X2.6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya, yang membuat saya merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaan.	0,740	0,278	Valid
X2.7	Saya merasa termotivasi ketika hasil saya diakui oleh atasan atau rekan kerja.	0,723	0,278	Valid
X2.8	Saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik ketika mendapatkan penghargaan formal, seperti sertifikat atau penghargaan karyawan terbaik.	0,633	0,278	Valid
X2.9	Kemampuan yang saya miliki membuat saya merasa perusahaan perlu menempatan saya pada posisi yang sesuai.	0,750	0,278	Valid
X2.10	Saya merasa lebih puas dan termotivasi ketika pekerjaan saya berkontribusi secara signifikan terhadap penyelesaian pekerjaan.	0,791	0,278	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan data pada table diatas, variable motivasi kerja (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,278), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid dan kuesioner motivasi kerja yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.



Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
X3.1	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.	0.583	0.278	Valid
X3.2	Saya secara aktif mencari umpan balik (Feedback) untuk meningkatkan kualitas hasil kerja saya.	0.618	0.278	Valid
X3.3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah beban kerja yang diberikan atasan.	0.712	0.278	Valid
X3.4	Saya menyesuaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah waktu pemrosesan yang telah di tetapkan dalam setiap satuan kerja.	0.700	0.278	Valid
X3.5	Saya selalu menyelesaikan tugas dan proyek tepat waktu sesuai dengan tenggat yang telah ditentukan.	0.749	0.278	Valid
X3.6	Saya mengatur prioritas kerja saya dengan baik untuk memastikan tidak ada keterlambatan dalam penyelesaian tugas.	0.565	0.278	Valid
X3.7	Saya dapat mencapai target dan sasaran kerja yang ditetapkan dalam waktu yang telah ditentukan.	0.715	0.278	Valid
X3.8	Saya merasa bahwa hasil kerja saya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan tim atau organisasi.	0.763	0.278	Valid
X3.9	Saya merasa bahwa saya memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan keterampilan yang mendukung kemajuan karier saya.	0.502	0.278	Valid
X3.10	Saya secara aktif mencari umpan balik dari atasan dan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan saya.	0.796	0.278	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2025)

Berdasarkan data pada table diatas, variable Kinerja (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,278), dengan demikian makan semua item kuesioner dinyatakan valid dan kuesioner motivasi kerja yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Kepuasan Kerja (X1)	0,772	0,06	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,767	0,06	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,758	0,06	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 27, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.10 diatas, menunjukkan bahwa variable Kepuasan kerja (X1) menghasilkan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,772, Motivasi kerja (X2) menghasilkan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,767 dan Kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,758, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua instrumen pada hal ini dibuktikan dengan masing – masing variable memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,06.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

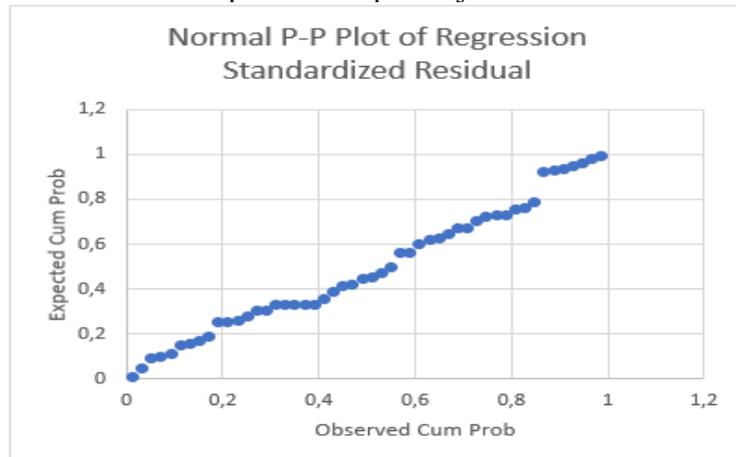
Tabel 4.14
Uji Normalitas One-sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.30283278
Most Extreme Differences	Absolute	0.077
	Positive	0.077
	Negative	-0.070
Test Statistic		0.077
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, (2025)

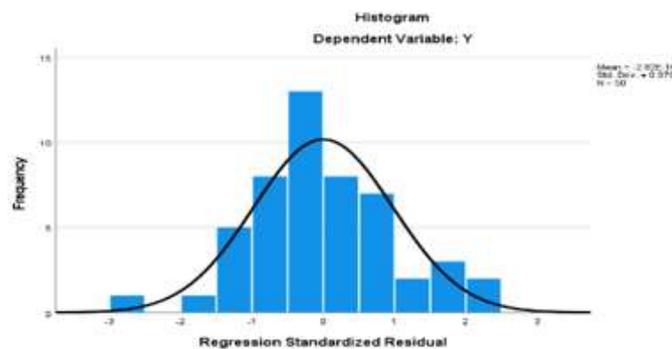


Berdasarkan table 4.14 diatas, di peroleh nilai signifikansi ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, (2024)

Pada gambar diatas penulis telah memperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pengujian data lainnya yaitu menggunakan data grafik histogram dan hasilnya adalah sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, (2025)

Gambar 4.3

Hasil Pengujian Histogram

Berdasarkan gambar diatas hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang telah diliti memberikan pola lonceng terbalik dan cembung keatas sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengujian multikolienearitas pada table 4.15, diketahui bahwa nilai Tolerance variable kepuasan kerja (X1) sebesar 0,297 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,297 kedua variable tersebut bernilai $> 0,1$ dan nilai variance inflation (VIF) variable kepuasan kerja sebesar 3,364 dan variabel motivasi kerja 3,364 nilai tersebut < 10 . Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.



Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collineary Statistic

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.045	3.857		.938	.000		
	Kepuasan Kerja (X1)	.247	.165	.320	.498	.141	.297	3.364
	Motivasi Kerja (X2)	.264	.182	.310	.452	.153	.297	3.364

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, (2025)

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.593 ^a	.351	.319	3.371	2.277

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 4.17, tidak terjadi autokorelasi pada model regresi ini. Hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,277, yaitu antara 2,460 dan 2,900.

d. Uji Heteroskedastisitas

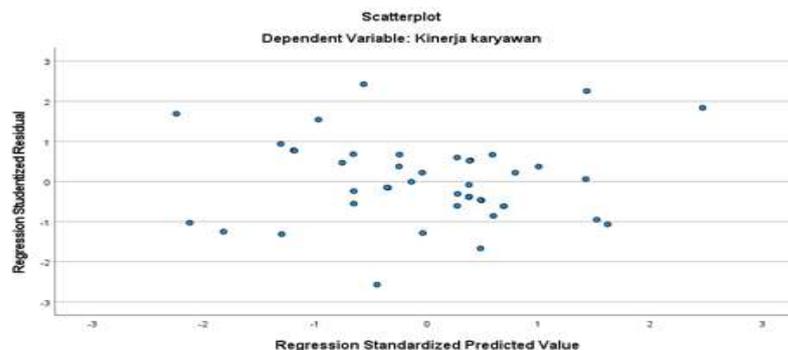
Tabel 4.18
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.249	2.593		1.639	.109
	Kepuasan kerja (X1)	-.022	.103	-.057	-.212	.833
	Motivasi kerja (X2)	-.022	.115	-.052	-.195	.847

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.18, Glejser test model pada variabel kepuasan kerja (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,833 dan motivasi kerja (X2) nilai signifikansi sebesar 0,847 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig) > 0,05. Maka dari itu *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, (2025)

Gambar 4. 4
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil gambar diatas, titik-titik pada grafik scartterplot tidak mempunyai pola penyebaram yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.21
Hasil uji Regresi Linier Berganda Variabel Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	19.011	4.236		4.488	.000
	Kepuasan Kerja	.248	.168	.322	1.479	.147
	Motivasi Karyawan	.259	.187	.300	1.381	.175

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, (2025)

Berdasarkan pada table 4.21, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut $Y = 19.011 + 0,248X_1 + 0,259X_2$ dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 19,011 diartikan bahwa jika varabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 19,011.
- Nilai kepuasan kerja (X1) sebesar 0,259 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,259.
- Nilai motivasi kerja (X2) sebesar 0,259 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,259

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.25
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.593 ^a	.351	.319	3.371	2.277

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada table 4.25, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,593 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.28
Hasil Uji Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.351	.319	3.371

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

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, (2025)



Berdasarkan pada tabel 4.28, didapatkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,319. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempengaruhi variabel kinerja sebesar 31,9% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 31,9\%) = 68,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

6. Uji hipotesis

Tabel 4.29
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Kepuasan Kerja (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.861	3.739		5.847	.000
	Kepuasan Kerja	.437	.098	.567	4.456	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.29, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4.456 > 2.011)$. hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig. 0,05$ atau $(0.000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.30
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) variabel Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.656	4.273		4.600	.000
	Motivasi Kerja	.484	.110	.563	4.410	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.30, di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,410 > 2,011)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4.31
Hasil Hipotesis Simultan (Uji F) Secara Simultan Kepuasan Kerja (X1) dan
Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	230.516	1	230.516	19.853	.000 ^b	
Residual	487.666	42	11.611			
Total	718.182	43				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 27, (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.31, diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(19.853 > 3.20)$. hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig. 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab – bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:



1. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kebahagiaan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 21,861 + 0,437X_1$. Hubungan yang cukup signifikan antara kedua variabel ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang diestimasikan sebesar 0,567. Kontribusi dampak ini, atau koefisien determinasi, adalah 0,321, atau 32%, dengan faktor-faktor lain yang memengaruhi sisanya sebesar 68%. Menurut uji hipotesis, nilai-t yang dihitung signifikan pada tingkat signifikansi 0,000, atau kurang dari 0,05, dan melampaui nilai tabel ($4,456 > 2,011$). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kebahagiaan kerja.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 19,656 + 0,484X_2$. Terdapat hubungan yang substansial antara kedua variabel tersebut, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien korelasi yang diestimasikan sebesar 0,563. Kontribusi dampak ini, atau koefisien determinasi, adalah 0,319, atau 31,9%, dengan faktor-faktor lain yang memengaruhi sisanya sebesar 68,1%. Menurut uji hipotesis, terdapat dampak yang substansial dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karena nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel ($4,410 > 2,011$) dan signifikan pada tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.
3. kepuasan kerja (X_1) motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 19,011 + 0,248X_1 + 0,259X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0,593 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,319 atau sebesar 31,9% sedangkan sisanya sebesar 68,1% dipengaruhi factor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($19,853 > 3,20$) dan signifikan dengan taraf signifikansi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Azis, A. & Arif, F. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)* (3). 481-493.
- Azis, A. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada Pt Bank Mayora Area Cabang Jakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Pamulang).
- Azis, A., Sartika, D., & Sumiaty, R. Y. (2024). THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SUB-DISTRICT OFFICE IN TANGERANG CITY. *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(3), 34-42.
- Dwi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Ghozali. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jakarta: Bumi Aksara. (G.R. Terry dalam Hasibuan).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022, February). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. In *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 5, pp. 740-751).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda Karya.
- Martha, L., & Putra, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1).
- Priska, J., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Self Efficacy, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9 (1), 83-98.
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351-368.
- Rahmawani, R. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kerja Karyawan PT*. Sinarmas Medan (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sadikin, A. &. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi (hal. 161)*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Samsuddin, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (hal 18)*. Jakarta: Rajawali Pers (Mengutip George R. Terry).
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2), 101-107.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (hal 9)*. Jakarta: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia (hal. 103) Dalam Sapar (Ed.)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sunyoto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53-65.
- Trianto, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.