



## **PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GARDA MITRA NASIONAL TANGERANG**

### ***THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT GARDA MITRA NASIONAL TANGERANG***

**Tanzil Kurnia Rizal<sup>1</sup>, Angga Rovita<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [tanzilkurniarizal7@gmail.com](mailto:tanzilkurniarizal7@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [dosen01667@unpam.ac.id](mailto:dosen01667@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

#### **Article Info**

##### **Article history :**

Received : 17-04-2025

Revised : 18-04-2025

Accepted : 22-04-2025

Published : 24-04-2025

#### **Abstract**

*This research aims to determine the influence of motivation and job satisfaction on the performance of PT Garda Mitra Nasional employees. This research uses quantitative methods. The sample used was a saturated technical sample totaling 62 employees. This research uses statistical analysis methods such as validity test, reliability test, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis test with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 program. The research results show that motivation partially and significantly influences employee performance with a calculated  $t$  value  $> t$  table ( $2.957 > 2.0003$ ) with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a calculated  $t$  value  $> t$  table ( $5.761 > 2.0003$ ) with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . Simultaneously, motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance with a calculated  $F$  value  $> F$  table ( $54.222 > 3.15$ ) with a significant value of  $0.000 < 0.05$ . With multiple linear regression  $Y = 9.903 + 0.211X_1 + 0.549X_2$ , with an influence contribution of 64.8% and the remaining 35.2% influenced by other factors*

**Keywords:** *Motivation, Job satisfaction, Employee performance*

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Garda Mitra Nasional. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 62 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisa statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,957 > 2,0003$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $5,761 > 2,0003$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $54,222 > 3,15$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan regresi linier berganda  $Y = 9,903 + 0,211X_1 + 0,549X_2$ , dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,8% dan sisanya 35,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata Kunci :** *Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan*



## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat berperan penting dalam perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan memiliki loyalitas yang tinggi. Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia yang sangat berharga, tanpa adanya faktor karyawan, sehebat apapun perusahaan itu, tidak akan bisa berjalan secara optimal, maka perusahaan harus dapat mengelolanya dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal sesuai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, karena manusia mempunyai akal pikiran, hati, kebutuhan dan keinginan tertentu. Karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus, karena faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja, kontribusi, kesetiaan serta kecintaannya terhadap pekerjaan dan perusahaan. Dengan memperlakukan karyawan sebagai manusia yang utuh, tidak mustahil perusahaan akan tumbuh menjadi yang unggul.

Untuk menjamin kesejahteraan karyawan perusahaan harus dapat menjalankan fungsi sosialnya secara internal dan eksternal untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan dan dapat bersaing dengan perusahaan yang sejenis. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka harus memiliki karyawan yang berkinerja baik. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegara dalam Sutrisno, dkk., 2022). Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sebuah perusahaan secara efektif dan maksimal. Jadi, kelangsungan perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawannya. Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan motivasi dan kepuasan kerja.

Menurut Kasmir (2019:184) “kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu”. Riset ini akan dilakukan di PT. Garda Mitra Nasional adalah Badan Usaha Jasa Pengamanan (BUJP) yang memiliki pengalaman dalam bidang pengamanan di Indonesia. Kami menyediakan jasa pengamanan bagi fasilitas industri, pabrik, bangunan komersial, proyek pertambangan dan eksplorasi serta komplek perumahan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis di PT. Garda Mitra Nasional, diperoleh bahwa kinerja karyawan saat ini dapat dikatakan belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang tidak melaksanakan tugas sesuai dengan perintah yang diberikan, lebih banyak bercerita dan mengobrol dengan rekan kerja saat jam kerja. Tuntutan tugas yang mengharuskan karyawan bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.

Untuk melihat tingkat kinerja karyawan pada PT. Garda Mitra Nasional Tangerang, penulis melakukan pengumpulan data penilaian kinerja yang dirangkum dalam tabel berikut:



**Tabel 1.1**  
**Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT. Garda Mitra Nasional Tangerang**  
**Periode Tahun 2021-2023**

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total	Skor	Rata-rata
		5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS			
<b>Kualitas</b>									
1	Saya mematuhi S.O.P yang berlaku di dalam pekerjaan.	14	23	23	2	0	62	235	3,79
2	Saya berinovasi dan memberikan kontribusi untuk meningkatkan kualitas kerja.	17	30	15	0	0	62	250	4,03
<b>Rata-rata Indikator</b>								<b>3,91</b>	
<b>Kuantitas</b>									
3	Saya bersedia lembur ketika rekan kerja berhalangan masuk.	18	25	15	4	0	62	243	3,92
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan, sesuai dengan jumlah target yang telah ditentukan.	18	31	13	0	0	62	253	4,08
<b>Rata-rata Indikator</b>								<b>4,00</b>	
<b>Ketepatan Waktu</b>									
5	Saya bisa melaksanakan semua pekerjaan, baik pekerjaan saya maupun bukan dengan tepat waktu.	8	16	29	9	0	62	209	3,37
6	Saya selalu menggunakan waktu kerja secara efisien dan efektif.	4	23	28	7	0	62	210	3,39
<b>Rata-rata Indikator</b>								<b>3,38</b>	
<b>Efektivitas</b>									
7	Saya selalu bisa fokus dalam menyelesaikan tugas.	19	31	10	2	0	62	253	4,08
8	Saya selalu mengikuti instruksi dan arahan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas.	16	33	13	0	0	62	251	4,05
<b>Rata-rata Indikator</b>								<b>4,08</b>	
<b>Kemandirian</b>									
9	Saya mengevaluasi bagaimana penyebab timbulnya komplain.	23	26	10	3	0	62	255	4,11
10	Saya bersedia menerima konsekuensi dari tindakan saya dalam bekerja.	14	32	16	0	0	62	246	3,97
<b>Rata-rata Indikator</b>								<b>4,02</b>	

Sumber: Data olahan 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, tiga aspek dengan persentase terendah dalam penilaian karyawan adalah ketepatan waktu dalam melaksanakan semua pekerjaan (3,37), efisiensi dan efektivitas penggunaan waktu kerja (3,39), serta kepatuhan terhadap S.O.P (3,79).



**Tabel 1.2**  
**Tabel Pra Survey Motivasi Karyawan PT. Garda Mitra Nasional Tangerang**

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total	Skor	Rata-rata
		5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS			
<b>Kebutuhan Fisiologis</b>									
1	Gaji yang di terima setiap bulan, cukup untuk makan, minum dan membeli pakaian.	7	20	20	15	0	62	205	3,31
2	Saya mendapatkan makan dan minum saat jam istirahat kerja.	10	20	21	11	0	62	215	3,47
<b>Rata-rata Indikator</b>									<b>3,39</b>
<b>Kebutuhan Rasa Aman</b>									
3	Saya mendapat jaminan asuransi kesehatan.	15	20	24	3	0	62	233	3,76
4	Saya mendapatkan jaminan hari tua (berupa pemberian pensiun).	14	31	12	5	0	62	240	3,81
<b>Rata-rata Indikator</b>									<b>3,81</b>
<b>Kebutuhan Untuk Rasa Memiliki</b>									
5	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja lain bagian.	18	26	15	2	1	62	244	3,94
6	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	36	15	2	0	62	238	3,84
<b>Rata-rata Indikator</b>									<b>3,89</b>
<b>Kebutuhan Akan Harga Diri</b>									
7	Saya mendapat pujian dari rekan kerja dan pimpinan atas hasil kerja yang saya kerjakan.	18	25	17	2	0	62	245	3,95
8	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai jenjang karier yang lebih tinggi.	12	28	20	2	0	62	236	3,81
<b>Rata-rata Indikator</b>									<b>3,88</b>
<b>Kebutuhan Mengaktualisasi Diri</b>									
9	Saya memperlihatkan kemampuan secara optimal.	16	30	14	2	0	62	245	3,97
10	Saya diberikan kesempatan untuk mendapat peluang promosi jabatan dalam perusahaan.	13	28	20	1	0	62	239	3,84
<b>Rata-rata Indikator</b>									<b>3,91</b>

Sumber: Data olahan 2024

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, tiga aspek dengan rata-rata skor terendah dalam pemenuhan kebutuhan karyawan adalah gaji yang diterima cukup untuk makan, minum, dan membeli pakaian(3,31), mendapatkan makan dan minum saat jam istirahat kerja (3,47), serta jaminan asuransi kesehatan (3,76).



**Tabel 1.3**  
**Tabel Pra Survey Kepuasan Kerja Karyawan PT. Garda Mitra Nasional**  
**Tangerang**

No	Pernyataan	Kriteria Jawaban					Total	Skor	Rata-rata
		5 SS	4 S	3 KS	2 TS	1 STS			
<b>Upah</b>									
1	Upah yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.	7	20	25	8	2	62	208	3,35
2	Upah yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	4	22	30	5	1	62	209	3,37
<b>Rata-rata Indikator</b>									<b>3,36</b>
<b>Promosi</b>									
3	Saya memperoleh peningkatan karier selama bekerja.	6	20	20	15	1	62	201	3,24
4	Saya merasa peluang untuk promosi di perusahaan ini terbuka dengan adil.	11	27	18	6	0	62	229	3,69
<b>Rata-rata Indikator</b>									<b>3,84</b>
<b>Supervisi</b>									
5	Saya merasa nyaman untuk meminta saran atau masukan dari pimpinan.	20	32	9	1	0	62	257	4,14
6	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam menyelesaikan tugas.	14	32	15	1	0	62	245	3,95
<b>Rata-rata Indikator</b>									<b>4,05</b>
<b>Keuntungan</b>									
7	Saya mendapatkan fasilitas kerja yang nyaman.	17	20	22	3	0	62	237	3,82
8	Program kesejahteraan karyawan yang disediakan perusahaan sudah memadai.	16	32	12	1	1	62	247	3,98
<b>Rata-rata Indikator</b>									<b>3,90</b>
<b>Apresiasi</b>									
9	Saya memperoleh penghargaan dari hasil kerja.	20	24	15	3	0	62	247	3,98
10	Saya merasa diakui sebagai bagian penting dari keberhasilan tim dan perusahaan.	9	33	16	4	0	62	233	3,76
<b>Rata-rata Indikator</b>									<b>3,87</b>

Sumber: Data olahan 2024

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, tiga aspek dengan rata-rata skor terendah adalah (1) peningkatan karier selama bekerja (3,24), (2) upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup (3,35), dan (3) upah yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan (3,37). Masalah utama yang ditemukan adalah kurangnya kepuasan karyawan terhadap sistem promosi dan kebijakan upah di perusahaan. Nilai terendah pada aspek peningkatan karier menunjukkan bahwa banyak karyawan merasa sulit untuk mendapatkan kenaikan jabatan atau pengembangan karier yang jelas. Hal ini bisa disebabkan oleh minimnya peluang promosi, kurangnya program pengembangan karyawan, atau kurang transparannya sistem penilaian kinerja untuk promosi. Akibatnya, motivasi karyawan menurun, yang dapat berdampak pada tingkat loyalitas dan produktivitas mereka

Selain itu, upah yang tidak mencukupi untuk kebutuhan hidup menjadi salah satu faktor utama ketidakpuasan karyawan. Rata-rata skor yang rendah mengindikasikan bahwa gaji yang diberikan perusahaan belum cukup untuk memenuhi biaya hidup, terutama dalam kondisi ekonomi yang semakin meningkat. Hal ini dapat disebabkan oleh kebijakan penggajian yang belum diperbarui sesuai dengan standar industri atau kebutuhan karyawan. Akibatnya, karyawan mungkin merasa terbebani secara finansial, yang berpotensi memengaruhi kesejahteraan mereka dan bahkan mendorong mereka untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.



## METODE PENELITIAN

### 1. Uji Instrumen Data

#### a. Uji Validitas

Dalam mempersiapkan skripsi ataupun pengambilan data dengan menggunakan kuesioner (angket) kita perlu menguji validitas pernyataan dari variabel yang diukur. Menurut Sugiyono (2017:121) “uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid”.

#### b. Uji Reliabilitas

Serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang dimiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Menurut Ghazali (2019:47) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terdahulu dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Model regresi berganda dikatakan sebagai model yang baik, jika memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, baik itu normalitas, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitas

### 3. Uji Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277) “berpendapat regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Menurut Sugiyono (2017:277) “analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pola variabel *dependen* yang dapat diprediksi melalui variabel *independen*”. Menurut Sugiyono (2017:277) “berpendapat analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel *dependen* bila nilai variabel *independen* dinaikan/diturunkan

### 4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien *product moment* yaitu, untuk menguji dua signifikansi dua variabel, mengetahui kuat lemahnya hubungan dan mengetahui besarnya retribusi

### 5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* baik secara parsial maupun simultan

### 6. Uji Hipotesis

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* dengan mengasumsikan bahwa variabel *independen* lain dianggap konstan. Menurut Imam Ghazali (2018:98) “uji F atau uji simultan menunjukkan apakah semua



variabel *independen* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependen* atau terikat”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Intrumen

#### a. Uji Validitas

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	X <sub>1</sub> 1	0,582	0,250	Valid
	X <sub>1</sub> 2	0,617		Valid
	X <sub>1</sub> 3	0,501		Valid
	X <sub>1</sub> 4	0,552		Valid
	X <sub>1</sub> 5	0,605		Valid
	X <sub>1</sub> 6	0,549		Valid
	X <sub>1</sub> 7	0,531		Valid
	X <sub>1</sub> 8	0,601		Valid
	X <sub>1</sub> 9	0,536		Valid
	X <sub>1</sub> 10	0,398		Valid
Kepuasan Kerja	X <sub>2</sub> 1	0,647	0,250	Valid
	X <sub>2</sub> 2	0,747		Valid
	X <sub>2</sub> 3	0,624		Valid
	X <sub>2</sub> 4	0,720		Valid
	X <sub>2</sub> 5	0,524		Valid
	X <sub>2</sub> 6	0,490		Valid
	X <sub>2</sub> 7	0,636		Valid
	X <sub>2</sub> 8	0,657		Valid
	X <sub>2</sub> 9	0,582		Valid
	X <sub>2</sub> 10	0,612		Valid
Kinerja	Y 1	0,634	0,250	Valid
	Y 2	0,628		Valid
	Y 3	0,631		Valid
	Y 4	0,490		Valid
	Y 5	0,673		Valid
	Y 6	0,572		Valid
	Y 7	0,603		Valid
	Y 8	0,580		Valid
	Y 9	0,542		Valid
	Y 10	0,557		Valid

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.6 hasil yang diperoleh bahwa seluruh r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian berikut, menunjukkan bahwa variabel *dependen* dan *independen* dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian data layak untuk diteruskan pada penelitian ini

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Starndart Cronbach's Alpha</i>	Keputusan
Motivasi (X1)	0,740	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,828	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,792	0,60	Reliabel

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024



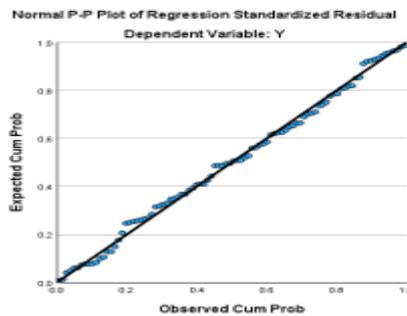
**2. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,67382051
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,083
	Negative	-,123
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,201 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

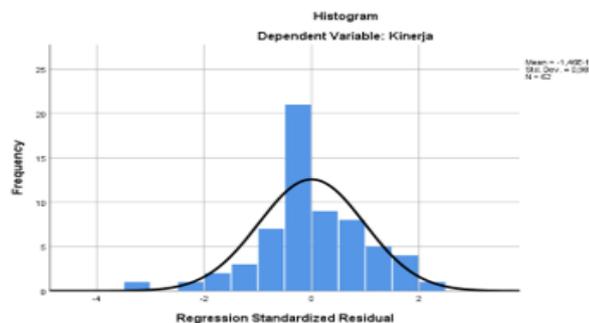
Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,201. Karena signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.



Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

**Gambar 4.2**  
**Uji P-P Plot Multi Normalitas**

Dari gambar 4.2 diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal.



Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Pengujian Histogram**



Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

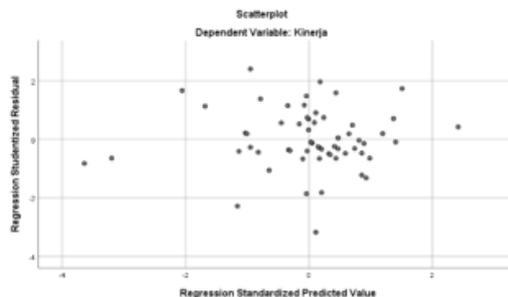
		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	9,903	3,005		2,628	,001		
	Motivasi	,211	,108	,216	2,957	,000	,490	2,042
	Kepuasan Kerja	,549	,095	,636	5,761	,000	,490	2,042

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.9 diperoleh nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu sebesar 0,490, dimana kedua nilai tersebut < 1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel *independen* masing-masing sebesar 2,042 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Dari gambar 4.4 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**d. Uji Autokorelasi**

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,805 <sup>a</sup>	,648	,636	2,71876	1,578

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,578 berada di antara 1,551 - 2,460 maka dapat dinyatakan tidak ada autokorelas.

### 3. Uji Asumsi Regresi Linier

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,903	3,005		2,628	,0201
	Motivasi	,211	,108	,216	2,957	,000
	Kepuasan Kerja	,549	,095	,636	5,761	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.18 diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda berikut:

$$Y = 9,903 + 0,211X_1 + 0,549X_2$$

Dari hasil perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 9,903 memiliki arti, jika motivasi dan kepuasan kerja nilainya 0 maka kinerja karyawan nilainya tetap sebesar 9,903.
- b. Nilai koefisien regresi variabel motivasi bernilai positif yaitu 0,211. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,211 satuan dengan asumsi variabel *independen* lain nilainya tetap
- c. Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai positif, yaitu 0,549. Ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,549 satuan dengan asumsi variabel *independen* lain nilainya tetap.

### 4. Analisis Koefisiensi Korelasi

**Tabel 4.21**  
**Hasil Analisis Koefisien Korelasi Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 <sup>a</sup>	.648	.636	2.71876

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

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diperoleh nilai koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,805. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,800 – 0,990 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.



**5. Analisis Koefisiensi Determinasi**

**Tabel 4.24**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 <sup>a</sup>	,648	,636	2,71876

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

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,648 atau sebesar 64,8% maka dapat disimpulkan, variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) memiliki kontribusi sebesar 64,8% terhadap kinerja karyawan (Y) dan sisanya 35,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**6. Uji hipotesis**

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,903	2,005		2,628	,021
	Motivasi	,211	,108	,216	2,957	,000
	Kepuasan Kerja	,549	,095	,636	5,761	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh nilai t hitung pada variabel motivasi (X1) yaitu sebesar 2,957 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel atau 2,957 > 2,0003 dan 0,000 < 0,05 berarti dalam hal ini H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja (X2) yaitu sebesar 5,761 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel atau 5,761 > 2,0003 dan 0,000 < 0,05 berarti dalam hal ini H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garda Mitra Nasional.

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	801,585	2	400,793	54,222	,000 <sup>b</sup>
	Residual	436,108	59	7,392		
	Total	1237,694	61			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data olahan dengan SPSS 2024

Dari tabel 4.26 diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan F hitung > F tabel 54,222 > 3,15. Hal tersebut membuktikan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima yang artinya motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja



karyawan pada PT Garda Mitra Nasional.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari PT Garda Mitra Nasional yang menggunakan variabel motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Garda Mitra Nasional. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 14,994 + 0,655X1$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 14,994 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini motivasi (X1) bernilai 0 atau tidak mengikat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 14,994. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,655 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap peningkatan motivasi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,655. Uji t memiliki nilai t hitung 2,957 dan nilai tabel distribusi 5% yaitu 2,0003, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf sig.  $0,000 < 0,05$ . Artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Garda Mitra Nasional. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 13,880 + 0,682X2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 13,880 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini kepuasan kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 13,880. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,682 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan kepuasan kerja sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,682. Uji t memiliki nilai t hitung 5,761 dan nilai tabel distribusi 5% 2,0003, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan taraf sig.  $0,000 < 0,05$ . Artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Garda Mitra Nasional. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier berganda memiliki nilai persamaan regresi  $Y = 9,903 + 0,211X1 + 0,549X2$  maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 9,903 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X1) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,211 satuan dan jika variabel kepuasan kerja (X2) meningkat satu-satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,549 satuan. Uji hipotesis secara simultan uji F diperoleh F hitung  $> F_{tabel}$  ( $54,222 > 3,15$ ) dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah (2019). *Manajemen pemasaran* (1 st ed). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Abdullah (2020) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.



- Athoillah, Anton. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung. Pustaka Setia.
- Dewi, R., & Fadila, A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Cibaliung Sumberdaya di Kabupaten Padeklang. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 380-385.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25-37.
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendy, Aidil Amin dan Juwita Ramadani Fitria. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS*. Vol. 3. No. 3.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147)*.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermita, R., Agussalim, M., & Yuliantanty, S. (2022). Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 4(1), 143-154.
- Hery, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi ke5). PT Raja Grafindo Persada.
- Khoerunnisa, Y., & Rahayuningsih, N. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja: (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5(2), 42-61.
- Kusnendar, D. (2024). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUKU DINAS PENDIDIKAN WILAYAH I KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 270-281.
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566-574.
- Mangkunegara. A.A (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2020). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM (Teori dan Aplikasi)*. Cet. I. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nurasia, J. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada masa Pandemi Covid 19 (Studi Kasus Dinas Kesehatan Provinsi Jambi). *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 11(01), 77-90.



- Nurhayati, E. C., Efendi, B., & Wardani, U. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Mojotengah. *Jamasy: Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 2(6), 40-56.
- Oviana, A. P., & Irawati, L. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BAGOES GLOBAL JAKARTA PUSAT. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 948-959.
- R. Salam. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Niaga Bangun Persada di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(1): 1-10.
- Rismawati, Mattalata., (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa. Makassar
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rovita, A. (2017). Hubungan Antara Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(1), 36-55.
- Saputra, A. R., & Parwoto, P. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karangmas Unggul Bekasi. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 211-226.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Hal 335-355.
- Siswanto, Bejo. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Mardiana (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur, *Jurnal Kreatif* Vol.8 No.2, ISSN: 2339-0689.
- Sudjana, Nana. (2014). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D* (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, CV: Bandung
- Sutrisno, Edy (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno. (2019). *The Effect of WorkMotivation and Discipline on Employee Productivity at PT Anugerah Agung In Jakarta*. Jakarta: *Jurnal Ad'ministrare*.



- 
- Ulfatin, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. (K. Sihotang, Penyunt.) Jakarta: Unika Atma Jaya Jakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Widayanti, R. (2018). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Telkom Kandatel Malang. *Jurnal Dinamika Dotcom* Vol. 3, No. 1, pp.62-86.