



PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AKULAKU SILVRR INDONESIA DI JAKARTA PUSAT

THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT AKULAKU SILVRR INDONESIA IN CENTRAL JAKARTA

Jahrudin¹, Zakaria²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : jahru43@gmail.com^{1*}, dosen02357@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 22-05-2025

Revised : 24-05-2025

Accepted : 26-05-2025

Pulished : 28-05-2025

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of motivation and job satisfaction on employee performance at PT Akulaku Silvrr Indonesia Central Jakarta, both partially and simultaneously. The method used in this research is a quantitative method. The sampling technique used saturated samples and a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple linear tests, multiple linear regression tests, coefficient of determination, hypothesis t tests and F hypothesis tests. The results of this research are that motivation has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 17.650 + 0.587 X_1$ correlation coefficient of 0.634. The coefficient of determination value was 40.1% and the hypothesis test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.495 > 2.001$). Job satisfaction has a significant effect on employee performance with a simple linear regression equation $Y = 13.318 + 0.688 X_2$ correlation coefficient of 0.623. The coefficient of determination value was 38.8% and the hypothesis test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($1.322 < 2.010$). Motivation and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance with the multiple linear regression equation $Y = 8.648 + 0.378 X_1 + 0.422 X_2$. The correlation coefficient value is 0.704. This means that the independent variable and the dependent variable have a strong relationship. The coefficient of determination test was 49.6%. Hypothesis testing obtained a value of $F_{count} > F_{table}$ or ($28.061 > 3.16$)

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Akulaku Silvrr Indonesia Jakarta Pusat baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier sederhana, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t hipotesis dan uji F hipotesis. Hasil penelitian ini adalah



motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,650 + 0,587 X_1$ koefisien korelasi sebesar 0,634. Nilai koefisien determinasi sebesar 40,1% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,495 > 2,001$). Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,318 + 0,688 X_2$ koefisien korelasi sebesar 0,623. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,8% dan uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,322 < 2,010$). Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 8,648 + 0,378 X_1 + 0,422 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,704. Artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat. Uji koefisien determinasi sebesar 49,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($28,061 > 3,16$)

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan terutama dalam kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan

Tabel 1.1

Data Motivasi Kerja PT. Akulaku Silvr Indonesia Tahun 2021-2023

No	Indikator	Pemberian Motivasi	Diberikan/Tidak
1	Kebutuhan Fisiologis	Gaji	Diberikan
		Tunjangan uang makan	Tidak Diberikan
		Tunjangan hari raya	Diberikan
2	Kebutuhan Akan Rasa Aman	BPJS Ketenagakerjaan	Diberikan
3	Kebutuhan Sosial / Kasih Sayang	<i>Team Building</i>	Tidak Diberikan
		<i>Company Gathering</i>	Diberikan
4	Kebutuhan Penghargaan	Insentif	Diberikan
		Reward	Diberikan
5	Kebutuhan akan aktualisasi/ realisasi diri	Promosi Jabatan	Diberikan
		Program Pelatihan	Tidak Diberikan

Sumber : PT. Akulaku Silvr Indonesia 2023

Melihat data tabel 1.1 pemberian motivasi dari tahun 2021-2023 dirasa belum mencapai titik terbaik. Spesifikasinya suport tunjangan uang makan yang tidak diberikan juga *team building* belum bisa dilaksanakan, dengan adanya tema building dapat bermanfaat untuk bisa meningkatkan kekompakan, kerjasama tim juga rasa kekeluargaan antar karyawan

**Tabel 1.2****Data Kegiatan Bersama pada PT. Akulaku Silvrr Indonesia**

No	Tahun	Outing Internal	Outing Eksternal	Buka Bersama	Kegiatan Olahraga
1	2021	Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	Tidak Terlaksana
2	2022	Terlaksana	Tidak Terlaksana	Tidak Terlaksana	Tidak Terlaksana
3	2023	Tidak Terlaksana	Tidak Terlaksana	Tidak Terlaksana	Tidak Terlaksana

Sumber : PT Akulaku Silvrr Indonesia dan data diolah

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masih rendahnya kegiatan bersama di perusahaan. Dimana seharusnya kegiatan tersebut harus selalu diadakan minimal 1 tahun sekali secara teratur, karena kegiatan tersebut dapat memberikan motivasi dan kesenangan hati para karyawan. Dimana karyawan merasa diperhatikan dan diperdulikan oleh pimpinan di perusahaan. Sebab selama mereka malakukan pekerjaan yang sangat berat dan membuat pikiran menjadi penat akan terbayarkan dengan diadakannya kegiatan yang perusahaan selenggarakan

Tabel 1.3**Gaji PT Akulaku Silvrr Indonesia**

Periode 2021 – 2023	
Tahun	Gaji Pokok
2021	Rp. 3.940.973
2022	Rp. 4.216.186
2023	Rp. 4.420.000

Sumber: PT Akulaku Silvrr Indonesia, 2023

Tabel diatas adalah tabel gaji pokok PT. Akulaku Silvrr Indonesia tahun 2011 sampai dengan tahun 2023. Gaji pokok yang ada di PT. Akulaku Silvrr Indonesia bisa terbilang standart karena di PT. Akulaku Silvrr Indonesia banyak dan sedikitnya gaji yang diterima itu dilihat dari seberapa besar pencapaian karyawannya dalam suatu divisi dan jabatannya. Semakin tinggi jabatan dan kinerja yang di berikan maka semakin banyak pula gaji yang diterima. Jadi di PT. Akulaku Silvrr Indonesia sistem menggajinya adalah dengan diberikan gaji pokok beserta insentif jika karyawan lembur atau mencapai target yang telah ditentukan. Standartnya gaji pokok yang diberikan membuat karyawan kurang puas dengan gaji yang diterima. Karena itu tidak sebanding dengan kebutuhan hidup di Jakarta. Ketika mereka sudah berusaha kerja keras untuk mencapai target harian namun tetap tidak tercapai kemudian mereka hanya mendapatkan gaji yang sesuai UMK mereka merasa itu tidak sebanding dengan apa yang sudah mereka kerjakan. Maka terjadilah ketidakpuasan kerja karyawan



Tabel 1.4
Standart Nilai Kinerja Karyawan

Nilai (%)	Kategori	Pencapaian (Jumlah Karyawan)
≥ 97	A (Sangat Baik)	2
96 – 95	B+ (Baik)	10
94 - 90	B (Cukup Baik)	22
91-87	B- (Kurang Baik)	2
≤ 88	C (Buruk)	2

Sumber: PT. Akulaku Silvrr Indonesia

Keberhasilan PT. Akulaku Silvrr Indonesia ditunjang oleh kinerja yang efektif dan efisien. Untuk mewujudkan kinerja yang efektif diperlukan motivasi dan kepuasan kerja yang berkualitas. Pada penelitian diatas terkait mengenai motivasi dan kepuasan kerja sangat mempengaruhi suatu kinerja karyawan yang dimana jika motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan menjadikan karyawannya menjadi lebih berkembang, tak lain hal dengan kepuasan kerja jika perusahaan memberikan kepuasan kerja seperti mengenai fasilitas kerja karyawa, hal ini bisa mempengaruhi kinerja karyawan semakin baik dan bagus dan jika sebaliknya jika motivasi dan kepuasan kurang diberikan perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi kinerjanya itu sendiri. Namum fakta lain yaitu jika ketidakpeduliannya perusahaan karyawan sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan perusahaan itu sendiri karena di jaman sekarang sangat banyak pesaing yang membuka usaha atau bisnis dibidang yang sama maka dari itu perusahaan sangat di tuntut untuk selalu memperhatikan karyawannya terkait kinerja para karyawannya

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Uji validasi adalah suatu uji digunakan untuk menunjukan sejauh mana suatu alat ukur itu mampu mengukur apa yang di ukur. Jadi pada uji validitas dilakukan untuk menyakinkan bahwa hasil pengukuran sesuai dengan apa yang ingin kita ukur. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan menunjukan konsisten dalam mengukur gejala yang sama, reliabilitas menunjukan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Untuk meguji apakah instrument tersebut reliabel (handal) maka dpat dilakukan pengujian reliabilitas

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisi regresi linier berganda yang berbasis ordinary lest square. Dalam OLS hanya terdapat satu variabel dependen, sedangkan untuk variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghozali (2018:159) “untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskodastisitas dan uji autokorelasi”

3. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2020:250) “untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar ataupun kecil, maka dapat disimpulkan pada ketentuan-ketentuan untuk memeberikan interprestasi koefisien korelasi yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini”.



4. Uji Koefisien Regresi

Analisis regresi merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain, yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Terdapat dua jenis regresi yaitu sederhana dan linier berganda

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017:320), koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui Menurut Siregar (2019:338) “koefisien determinasi (KD) angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat)”.

6. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya Pengujian diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2012:213) berpendapat “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.” Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8

Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X_1)

Pernyataan	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,598	0.250	Valid
Pernyataan 2	0,668	0.250	Valid
Pernyataan 3	0,756	0.250	Valid
Pernyataan 4	0,747	0.250	Valid
Pernyataan 5	0,786	0.250	Valid
Pernyataan 6	0,760	0.250	Valid
Pernyataan 7	0,652	0.250	Valid
Pernyataan 8	0,670	0.250	Valid
Pernyataan 9	0,644	0.250	Valid
Pernyataan 10	0,410	0.250	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai rhitung > rtabel 0,250 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel motivasi adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian


Tabel 4.9
Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,702	0.250	Valid
Pernyataan 2	0,686	0.250	Valid
Pernyataan 3	0,672	0.250	Valid
Pernyataan 4	0,658	0.250	Valid
Pernyataan 5	0,624	0.250	Valid
Pernyataan 6	0,576	0.250	Valid
Pernyataan 7	0,526	0.250	Valid
Pernyataan 8	0,740	0.250	Valid
Pernyataan 9	0,689	0.250	Valid
Pernyataan 10	0,553	0.250	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,250 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kepuasan kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

Tabel 4.10
Hasil Perhitungan Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Pernyataan 1	0,673	0.250	Valid
Pernyataan 2	0,643	0.250	Valid
Pernyataan 3	0,730	0.250	Valid
Pernyataan 4	0,697	0.250	Valid
Pernyataan 5	0,563	0.250	Valid
Pernyataan 6	0,734	0.250	Valid
Pernyataan 7	0,678	0.250	Valid
Pernyataan 8	0,852	0.250	Valid
Pernyataan 9	0,708	0.250	Valid
Pernyataan 10	0,701	0.250	Valid

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,250 dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kinerja karyawan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian

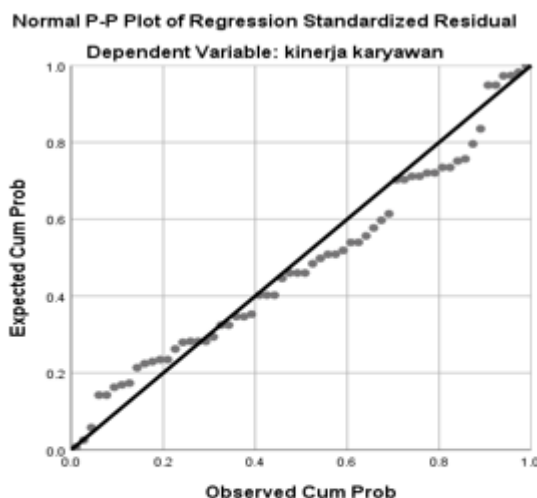
b. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa masing-masing variabel motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel. Sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

**Tabel 4.11****Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keputusan
Motivasi (X1)	0,774	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,765	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,825	0,60	Reliabel

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

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

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

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

Melihat tampilan grafik normal probability plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.12 maka dapat diketahui nilai tolerance dan VIF masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

Nilai tolerance untuk variabel motivasi (X₁) sebesar 0,650 > 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar 1,539 > 10 sehingga variabel motivasi tidak terjadi gejala multikolinearitas

Nilai tolerance untuk variabel kepuasan kerja (X₂) sebesar 0,650 > 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 90%, nilai VIF sebesar 1,539 > 10 sehingga variabel kepuasan kerja tidak terjadi gejala multikolinearitas



Tabel 4.12

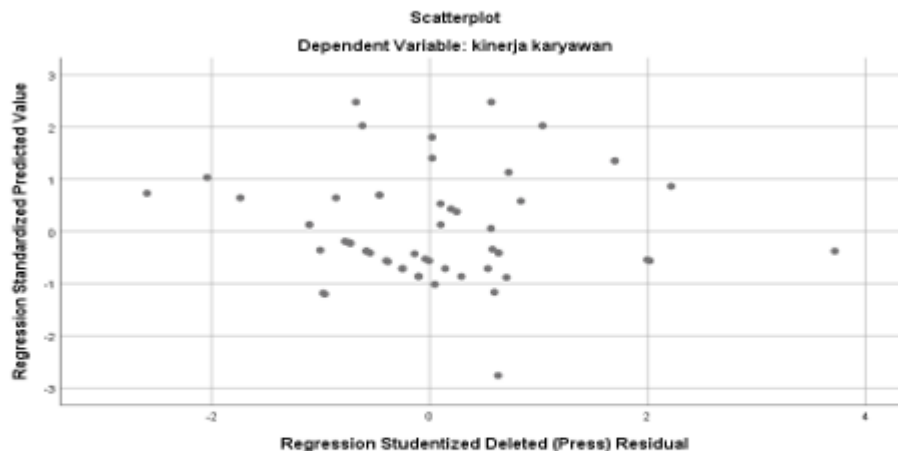
Uji Multikolineritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,648	4,602		1,879	0,065		
	Motivasi	0,378	0,108	0,408	3,495	0,001	0,650	1,539
	Kepuasan kerja	0,422	0,129	0,382	3,274	0,002	0,650	1,539

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olahan Data SPSS 26 (2024)

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik tersebut, dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.15

Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Motivasi (X₁) danKepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	8,648	4,602	
	Motivasi	0,378	0,108	0,408
	Kepuasan KERJA	0,422	0,129	0,382

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data Primer Diolah (2024)



Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada Tabel 4.15 diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,648 + 0,378 X_1 + 0,422 X_2$ Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta sebesar 8,648 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 8,648 poin
- Nilai motivasi (X_1) 0,378 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel kepuasan kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,378 poin
- Nilai kepuasan kerja (X_2) 0,422 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepuasan kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,422 poin

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4.18

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.704 ^a	0,496	0,478	2,56557	2,150
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,704 artinya variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4.21

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.704 ^a	0,496	0,478	2,56557	2,150
a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.21, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,496, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja



berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,6%. Sedangkan sisanya sebesar $(100-49,6\%) = 50,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian oleh penulis

6. Uji hipotesis

Tabel 4.22
Hasil Uji Hipotensis (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,648	4,602		1,879	0,065		
	Motivasi	0,378	0,108	0,408	3,495	0,001	0,650	1,539
	Kepuasan kerja	0,422	0,129	0,382	3,274	0,002	0,650	1,539
a. Dependent Variable: kinerja karyawan								

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.22 diatas hasil pengujian untuk variabel motivasi (X_1) diperoleh nilai thitung 3,495 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka didapatkan persamaannya $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,495 > 2,001$ artinya H_0 diterima H_a ditolak dengan kata lain variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sedangkan hasil pengujian variabel kepuasan kerja (X_1) diperoleh nilai thitung 3,274 Dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 nilai ini lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka didapatkan persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,322 < 2,010$ Artinya H_0 diterima H_a ditolak dengan kata lain variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.23
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,402	2	184,701	28,061	.000 ^b
	Residual	375,182	57	6,582		
	Total	744,583	59			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi						

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), kepuasan kerja, motivasi

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel 4.23 diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 28,061 Dan nilai signifikan sebesar 0,000 Sehingga dapat disimpulkan antara motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai Fhitung $28,061 > F_{tabel}$ 3,16 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ Maka dapat ditarik keputusan H_0 ditolak H_a diterima



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Akulaku Silvr Indonesia pada yang telah diuraikan, maka penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 17,650 + 0,587 X_1$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $(3,495 > 2,001)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value $> \text{Sig.}0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,318 + 0,688 X_2$. Hal ini dibuktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $(1,322 < 2,010)$, hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value $< \text{Sig.}0,05$ atau $(0,002 < 0,05)$.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 8,648 + 0,378 X_1 + 0,422 X_2$. dan uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $(28,061 > 3,16)$ hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf, (2020). *"Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan"*. Jakarta: Aswara Pressindo.
- Amirullah. (2020). *Pengantar Manajemen*. Jakarta:Yrama Widya.
- Arianto. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi. Revisi VI. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fadillah, Rozi. Sulastini dan Hidayati, Noor. 2020. *Pengaruh Kopetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin*. Jurnal dan Pembangunan Vol.6 No.1, ISSN 2541-178X.
- Ghozali, Imam. (2011). *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS"*, Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Ghozali, Imam. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS \23 Edisi ke Delapan*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara E disi Revisi.
- Hasibuan, Malayu S P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Kesembilan Belas. Jakarta Timur: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta rta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Grasindo.
- Husein, Umar. 2019. *Studi Kelayakan Bisnis - edisi revisi tiga*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu SP. Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.



- Murdiyanto, Agus. 2019. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah*. Tema Vol.9
- Novita. Sunuharjo, Bambang Swasto dan Ruhana, Ika. 2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.34 No.1.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kesebelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2018. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: AndiPublisher.
- Rivai Dan Ella, Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Santoso, Singgih. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- T. Hani Handoko, (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Timothy, Ivan. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Cocacola AmatilIndonesia Surabaya*. AGORA Vol.5 No.1.
- Yulius, Saka. 2018. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu*. International Journal of Humanities and Social Science. Vol.04. No.7.