



## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

### *THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE*

**Yusifa Arifah<sup>1</sup>, Amirudin<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : [yusyifarrifah12@gmail.com](mailto:yusyifarrifah12@gmail.com)<sup>1</sup>, [amirudinciamis@gmail.com](mailto:amirudinciamis@gmail.com)<sup>2</sup>

#### Article Info

#### Article history :

Received : 18-08-2024

Revised : 22-08-2024

Accepted : 25-08-2024

Published : 27-08-2024

#### Abstract

*The purpose of this study was to determine how much influence Work Motivation and Job Satisfaction have on Employee Performance at PT. Esta Dana Ventura. The method used is the associative quantitative method. Respondents in this study were 65 employees at PT. Esta Dana Ventura as research samples. Data analysis used validity testing, normality testing (probability plot graph), and simultaneous hypothesis testing (f test). Based on the results of data analysis in the validity test, it was declared valid because  $r_{count} > r_{table}$ , in the normality test the graph was categorized at the normality point, then the results of the hypothesis test with the f test produced a value of  $f_{count} > f_{table}$  ( $71.719 > 3.15$ ). So, it can be concluded that Work Motivation ( $X_1$ ) and Job Satisfaction ( $X_2$ ) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y).*

**Keywords :** *Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

#### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Esta Dana Ventura. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Esta Dana Ventura sebanyak 65 orang sebagai sampel penelitian. Analisis data menggunakan pengujian validitas, pengujian normalitas (grafik *probability plot*), dan pengujian hipotesis secara simultan (uji f). Berdasarkan hasil analisis data pada pengujian validitas dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , pada pengujian normalitas dikategorikan grafik pada titik kenormalan, selanjutnya pada hasil pengujian hipotesis dengan uji f dihasilkan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $71,719 > 3,15$ ). Maka, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

#### PENDAHULUAN

Terkadang perusahaan tidak menyadari bahwa harta yang paling berharga bagi perusahaan adalah Sumber Daya Manusia yang dimiliki karena, sumber daya manusia adalah ujung tombak bagi perusahaan untuk dapat melakukan semua aktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, maka perusahaan tidak akan berkembang tanpa adanya sumber daya manusia walaupun jaman semakin canggih namun tetap saja perusahaan tetap membutuhkan sumber daya



manusia yang dimana tidak semua aktivitas bias dilakukan oleh mesin itulah mengapa sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan.

Sesuai dengan konsep yang ada pada manajemen sumber daya manusia bahwa keberadaan karyawan pada perusahaan sangatlah diperlukan agar segala jenis pekerjaan dapat dilakukan secara efektif. Terkadang juga keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari karyawan yang tumbuh dan berkembang sehingga menjadikan karyawan tersebut kompeten yang akan meningkatkan kualitas karyawan dan perusahaan itu sendiri karena semua visi perusahaan tercapai.

Selain dari pada perkembangan perusahaan yang sangat pesat dapat dilihat dari karyawan yang kompeten dan kinerja karyawan yang dapat meningkatkan perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dianggap mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif pada perusahaan.

Tidak dipungkiri adanya penurunan terhadap kinerja karyawan sebab banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar dan dari dalam dirinya sendiri karena kurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan tersebut. Selain itu motivasi kerja kepada karyawan perusahaan harus memperhatikan tentang kepuasan kerja karyawan karena ketika karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan kurang dihargai, cenderung akan tidak mampu mengembangkan segala potensi yang dimiliki, sehingga karyawan tidak dapat berkonsentrasi penuh kepada pekerjaannya.

Kemudian faktor yang kedua adalah mengenai kepuasan kerja yang dimana kepuasan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. setiap orang mempunyai karakteristik rasa kepuasan yang tidak sama dengan orang lain. Rasa kepuasan seorang karyawan berlandaskan pada aturan penilaian yang ada pada dirinya sendiri.

Hasil dari kinerja karyawan yang maksimal adalah bagian dari peran penting rasa kepuasan kerja yang menggambarkan kesan seseorang pada pekerjaan yang dimilikinya. Hal tersebut merupakan dampak positif dari terpenuhinya rasa kepuasan kerja seorang karyawan. Menurut Hamali (2016:202), menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Kepuasan kerja juga berhubungan dengan tingkat stres dan *turnover* karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk tetap di perusahaan dan menghindari keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini sangat penting di PT. Esta Dana Ventura, di mana retensi karyawan berkualitas tinggi dapat menjaga stabilitas operasional dan mengurangi biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Motivasi dan kepuasan kerja juga mempengaruhi sejauh mana karyawan mematuhi regulasi dan kebijakan perusahaan. Karyawan yang termotivasi dan puas akan lebih memperhatikan detail dan berusaha untuk mematuhi semua regulasi.

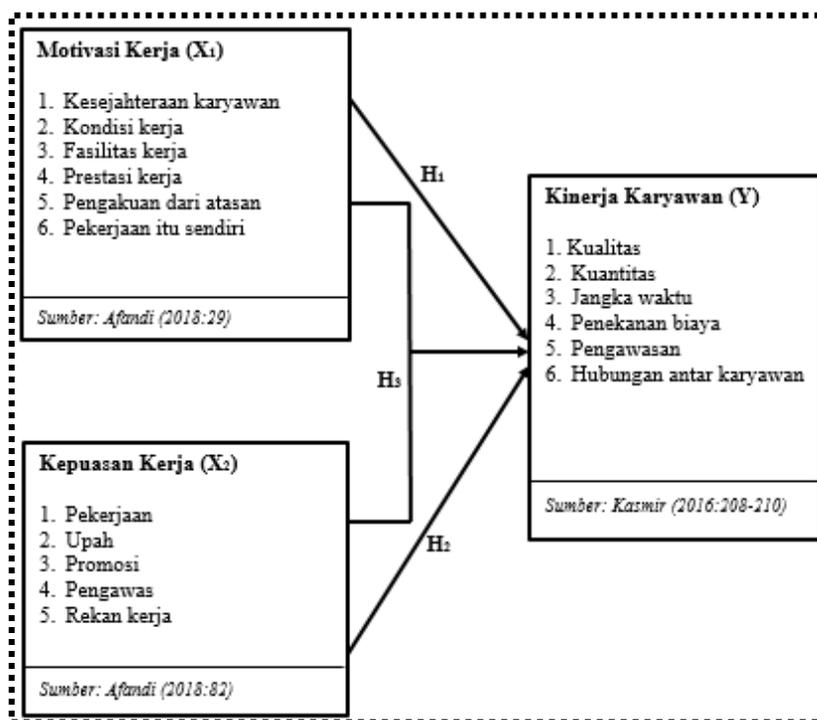


**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu penelitian yang datanya di olah dan di analisis secara kuantitatif untuk diambil kesimpulan. Metode kuantitatif sangat dibutuhkan peneliti agar mendapatkan gambaran prosedur dan informasi untuk menyelesaikan masalah penelitiannya. Metode penelitian digunakan untuk menjelaskan susunan isi dari sebuah penelitian. Menjelaskan tentang sifat, sifat dan jenis penelitian yang digunakan secara detail. Menurut Creswell (2016:3), merupakan model atau metode yang digunakan peneliti untuk melakukan suatu penelitian yang memberikan arah terhadap jalannya penelitian.

**Kerangka Berpikir Penelitian**



**Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian**

**Operasionalisasi Variabel**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (variabel bebas) yang merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>). Sedangkan, variabel dependen (variabel terikat) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).



## 1. Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja secara produktif sehingga tercapainya keberhasilan dan mampu mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan penuh antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2016:142), menyatakan bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Lebih lanjut, menurut Afandi (2018:23), “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan visi perusahaan tersebut”.

Adapun Menurut Afandi (2018:29), ada beberapa indikator dari motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

### a. Kesejahteraan Karyawan

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi. Pembayaran reguler yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, baik berupa gaji tetap bulanan atau upah berdasarkan jam kerja.

### b. Kondisi Kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

### c. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

### d. Prestasi Kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap – tiap orang tidaklah sama ukurannya karena setiap individu pasti berbeda sehingga karyawan akan melakukan effort lebih mencapai tujuan yang diinginkan.

### e. Pengakuan Dari Atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang diberikan atau tidak.



f. Pekerjaan Itu Sendiri

Pegawai atau karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

## 2. Kepuasan Kerja

Kesenangan setiap orang terhadap pekerjaannya pasti berbeda – beda, dimana kepuasan kerja merupakan salah satu unsur terciptanya motivasi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan kinerja karyawan, pekerja yang mempunyai rasa tidak puas akan mempengaruhi pada prestasi kerja sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja dan kualitas kerja pada karyawan tersebut. Secara garis besar motivasi kerja dan kepuasan kerja sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:202), “kepuasan kerja adalah perlakuan pekerja yang menyayangi kehidupannya diperusahaan secara emosional, yang dicerminkan oleh semangat kerja dan disiplin yang akan terbentuknya motivasi kerja pada karyawan”. Sedangkan, menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2015:117), menyebutkan “kepuasan kerja merupakan kesenangan pekerja kepada tugas yang mereka terima dan merasa puas atas hasil dari mengerjakan tugas tersebut, yang hasilnya sesuai dengan yang diharapkan”.

Menurut Afandi (2018:82), menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

a. Pekerjaan

Segala beban yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan merupakan bagian utama aspek kepuasan seseorang. Pekerja yang puas dengan pekerjaannya pasti memiliki kepuasan kerja yang baik.

b. Upah

Upah merupakan sebuah bayaran atas jasa segala tugas yang telah dilakukan atau hak yang diterima. Upah atau gaji biasanya menjadi faktor besar yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Karyawan merasa lebih puas jika mereka merasa bahwa gaji yang mereka terima adil dibandingkan dengan pekerjaan yang mereka lakukan, serta jika dibandingkan dengan standar industri dan rekan kerja di posisi serupa.

c. Promosi

Promosi memberikan kesempatan seseorang untuk dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Setiap karyawan pasti mengharapkan promosi jabatan untuk perkembangan karirnya, apalagi bagi karyawan yang sudah cukup lama mengabdikan pada perusahaan tersebut. Maka dari itu perlu adanya kejelasan mengenai promosi jabatan.

d. Pengawas

Pengawasan merupakan atasan yang sewaktu – waktu memerintahkan arahan dan pertunjuk ketika menjalankan pekerjaan. Pengawas menjadi salah satu pengaruh kepuasan kerja



seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam sebuah perusahaan, pengawas adalah seorang pemimpin atau atasan yang mengawasi pekerjaan bawahannya.

e. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan teman kerja dalam lingkungan yang sama. Rekan kerja bisa dikatakan bagian internal perusahaan. Memiliki pasangan kerja yang baik dan jujur dapat membuat kesenangan terus stabil, serta membuat karyawan merasa nyaman berada diperusahaan tersebut. Rekan kerja bisa menjadi salah satu faktor terbesar seseorang mampu bertahan dalam sebuah perusahaan.

### 3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan kualitas kerja yang baik pula dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan tepat dan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yang buruk sering kali merupakan tanda dari masalah yang lebih mendalam, seperti kurangnya pelatihan, masalah komunikasi, atau beban kerja yang tidak seimbang. Menurut Siswanto (2015:11), “kinerja karyawan berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya, yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas dari sesuatu yang dihasilkan oleh seseorang yang melakukan pekerjaannya. Sehingga pengukuran keberhasilan kinerja karyawan dapat di ukur melalui hasil kerjanya sesuai standarkah atau bahkan melebihi target yang diberikan”. Sedangkan, menurut Hasibuan (2016), “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Adapun menurut Kasmir (2016 : 208-210) indikator – indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

c. Jangka Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.



d. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalannya.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

f. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan anatar karyawan dan antar pimpinan.

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Indikator	Dimensi	Skala	Nomor Kuisiонер
<b>Motivasi Kerja</b> Variabel ( $X_1$ ) Afandi (2018:29)	1. Kesejahteraan Karyawan	Kesesuaian gaji kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.	Likert	1 - 4
	2. Kondisi Kerja	Situasi lingkungan kerja yang menyenangkan.	Likert	5 - 7
	3. Fasilitas Kerja	Sarana pendukung dan peralatan kerja yang memadai.	Likert	8 - 10
	4. Prestasi Kerja	Karyawan memiliki peluang kesempatan untuk mengembangkan keterampilan.	Likert	11 - 13
	5. Pengakuan Dari Atasan	Dorongan dan semangat atasan untuk membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga lebih memuaskan.	Likert	14 - 17
	6. Pekerjaan Itu Sendiri	Bekerja sesuai dengan kemampuan sehingga karyawan cepat berkembang.	Likert	18 - 20



Variabel	Indikator	Dimensi	Skala	Nomor Kuisisioner
<b>Kepuasan Kerja</b> Variabel (X <sub>2</sub> ) Affandi (2018:82)	1. Pekerjaan	Karyawan merasa adanya pembagian pekerjaan yang jelas sesuai dengan kemampuan.	Likert	1 - 4
	2. Upah	Insentif yang diterima seimbang dengan tugas yang dikerjakan.	Likert	5 - 8
	3. Pengawas	Adanya pengawasan dari atasan dan arahan terhadap pekerjaan yang dilakukan.	Likert	9 - 12
	4. Promosi	Kesempatan promosi yang besar yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.	Likert	13 - 16
	5. Rekan Kerja	Rekan kerja membantu ketika dalam kesulitan.	Likert	17 - 20
<b>Kinerja Karyawan</b> Variabel (Y) Kasmir (2016:208-210)	1. Kualitas	Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai harapan perusahaan.	Likert	1 - 4
	2. Kuantitas	Karyawan sudah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.	Likert	5 - 8
	3. Jangka Waktu	Karyawan sudah bekerja sesuai dengan aturan jam kerja perusahaan.	Likert	9 - 12
		Kecepatan dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.		
4. Penekanan Biaya	Biaya yang dikeluarkan tidak	Likert	13 - 15	



Variabel	Indikator	Dimensi	Skala	Nomor Kuisisioner
		melebihi ketentuan perusahaan.		
	5. Pengawasan	Karyawan dilakukan evaluasi oleh atasan langsung per periode.	Likert	16 - 17
	6. Hubungan Antar Karyawan	Kerja sama karyawan dengan rekan kerja dan atasan untuk mencapai target perusahaan.	Likert	18 - 20

## TEKNIK ANALISIS DATA

### Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2017:79), menyatakan “syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke atas atau melebihi dari nilai  $r_{tabel}$ . Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 atau dibawah  $r_{tabel}$  harus diperbaiki atau dibuang karena dianggap tidak valid”.

### Pengujian Normalitas (Grafik *Probability Plot*)

Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik *probability plot*. Adapun menurut Ghozali (2017:164), dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2017:213), menyatakan “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.

Menurut Sugiyono (2018:192), “uji f digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai nyata atau tidak terhadap variabel terikat”. Untuk menguji



apakah masing – masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama – sama dengan  $\alpha = 0,05$  uji f atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat, sebagai berikut:

$H_{03}$  : Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara bersama – sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Esta Dana Ventura.

$H_{a3}$  : Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Esta Dana Ventura.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil Pengujian Validitas

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja**

No	Item Pernyataan	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,205	0,507	Valid
2	Pernyataan 2	0,205	0,625	Valid
3	Pernyataan 3	0,205	0,496	Valid
4	Pernyataan 4	0,205	0,627	Valid
5	Pernyataan 5	0,205	0,674	Valid
6	Pernyataan 6	0,205	0,527	Valid
7	Pernyataan 7	0,205	0,507	Valid
8	Pernyataan 8	0,205	0,625	Valid
9	Pernyataan 9	0,205	0,496	Valid
10	Pernyataan 10	0,205	0,627	Valid
11	Pernyataan 11	0,205	0,674	Valid
12	Pernyataan 12	0,205	0,527	Valid
13	Pernyataan 13	0,205	0,584	Valid
14	Pernyataan 14	0,205	0,585	Valid
15	Pernyataan 15	0,205	0,485	Valid
16	Pernyataan 16	0,205	0,579	Valid
17	Pernyataan 17	0,205	0,627	Valid
18	Pernyataan 18	0,205	0,674	Valid
19	Pernyataan 19	0,205	0,527	Valid
20	Pernyataan 20	0,205	0,507	Valid

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

No	Item Pernyataan	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,205	0,695	Valid
2	Pernyataan 2	0,205	0,719	Valid
3	Pernyataan 3	0,205	0,763	Valid
4	Pernyataan 4	0,205	0,699	Valid



No	Item Pernyataan	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
5	Pernyataan 5	0,205	0,592	Valid
6	Pernyataan 6	0,205	0,695	Valid
7	Pernyataan 7	0,205	0,719	Valid
8	Pernyataan 8	0,205	0,763	Valid
9	Pernyataan 9	0,205	0,699	Valid
10	Pernyataan 10	0,205	0,592	Valid
11	Pernyataan 11	0,205	0,702	Valid
12	Pernyataan 12	0,205	0,597	Valid
13	Pernyataan 13	0,205	0,731	Valid
14	Pernyataan 14	0,205	0,793	Valid
15	Pernyataan 15	0,205	0,711	Valid
16	Pernyataan 16	0,205	0,592	Valid
17	Pernyataan 17	0,205	0,695	Valid
18	Pernyataan 18	0,205	0,719	Valid
19	Pernyataan 19	0,205	0,763	Valid
20	Pernyataan 20	0,205	0,695	Valid

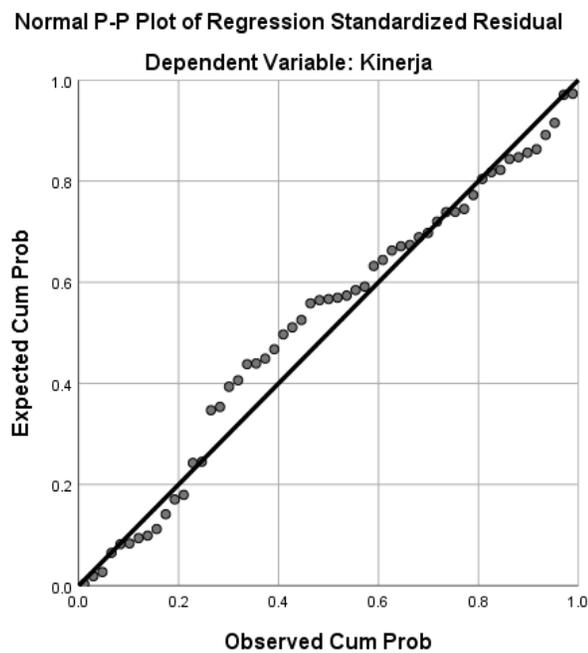
**Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

No	Item Pernyataan	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,205	0,683	Valid
2	Pernyataan 2	0,205	0,696	Valid
3	Pernyataan 3	0,205	0,700	Valid
4	Pernyataan 4	0,205	0,694	Valid
5	Pernyataan 5	0,205	0,817	Valid
6	Pernyataan 6	0,205	0,787	Valid
7	Pernyataan 7	0,205	0,637	Valid
8	Pernyataan 8	0,205	0,787	Valid
9	Pernyataan 9	0,205	0,637	Valid
10	Pernyataan 10	0,205	0,782	Valid
11	Pernyataan 11	0,205	0,683	Valid
12	Pernyataan 12	0,205	0,696	Valid
13	Pernyataan 13	0,205	0,700	Valid
14	Pernyataan 14	0,205	0,694	Valid
15	Pernyataan 15	0,205	0,817	Valid
16	Pernyataan 16	0,205	0,787	Valid
17	Pernyataan 17	0,205	0,637	Valid
18	Pernyataan 18	0,205	0,782	Valid
19	Pernyataan 19	0,205	0,706	Valid
20	Pernyataan 20	0,205	0,817	Valid



Berdasarkan hasil pengujian validitas daripada keseluruhan variabel penelitian, baik pada Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dinyatakan valid dan sah dalam penggunaan regresi pada hasil penelitian. Hal tersebut dikarenakan nilai keseluruhan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sebagaimana menurut Sugiyono (2017:79), yang menyatakan “syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke atas atau melebihi dari nilai  $r_{tabel}$ . Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 atau dibawah  $r_{tabel}$  harus diperbaiki atau dibuang karena dianggap tidak valid”. Dengan demikian, seluruh item pertanyaan pada variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Validitas ini memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sehingga hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat.

**Hasil Pengujian Normalitas (Grafik *Probability Plot*)**



**Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas (Grafik *Probability Plot*)**

Berdasarkan gambar 2. dapat diketahui bahwa penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal berada disekitar dan mengikuti garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.



**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

**Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)  
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1735.549	2	867.774	71.719	.000 <sup>b</sup>
	Residual	629.178	52	12.100		
	Total	2364.727	54			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel 5, dari data yang disajikan bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  dengan nilai sebesar  $f_{hitung} 71,719 > f_{tabel} 3,15$ , maka peneliti menyimpulkan  $H_{a3}$  diterima namun  $H_{03}$  ditolak. Hal ini dikarenakan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 71,719 lebih besar dari nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,15 dikajikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau  $< 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) yang merupakan variabel independen secara simultan (secara bersama – sama) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Esta Dana Ventura.

Hasil penelitian ini didukung dan senada dalam hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bunga Astra Gracia (2019), Yuliana Fransiska dan Zulaspan Tupti (2020), Sandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (2020), Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017), Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016), Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019), Susanto, N. (2019) yang menyatakan hasil bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan.

Hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan merupakan topik penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ketiga elemen ini saling terkait dan berperan penting dalam mencapai hasil yang optimal dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, memiliki inisiatif, dan berusaha untuk mencapai hasil terbaik. Motivasi ini bisa berasal dari faktor internal seperti kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan, serta faktor eksternal seperti kompensasi dan kondisi kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, termasuk aspek-aspek seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk berkembang.

**KESIMPULAN**

Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih berkomitmen untuk mencapai target. Motivasi juga bisa mempengaruhi ketahanan karyawan dalam menghadapi tantangan dan rintangan dalam pekerjaan.

Kepuasan kerja yang tinggi biasanya berdampak positif pada kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk memberikan yang



terbaik dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja juga bisa mengurangi tingkat absensi dan turnover, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Motivasi dan kepuasan kerja saling mempengaruhi. Motivasi yang tinggi bisa meningkatkan kepuasan kerja, dan sebaliknya, kepuasan kerja bisa meningkatkan motivasi. Karyawan yang merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Organisasi yang berhasil memelihara lingkungan kerja yang mendukung kedua aspek ini kemungkinan besar akan melihat peningkatan dalam produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. 4th ed.* Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 5(2), 81-95.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gracia, B. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 31-48.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Kinerja indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *Agora*, 7(1).