

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Jasa Publik Asrori & Rekan

Afida Firya^{1*}, Rakhmat Hadi Sucipto²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: afidasfirya7@gmail.com

Submit: 17-09-2024 | Revisi : 30-09-2024 | Terima : 07-10-2024 | Terbit online: 25-10-2024

Abstrak - Penelitian ini menginvestigasi pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik Asrori & Rekan. Motivasi kerja dipandang sebagai faktor internal yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memakai metode analisis data model regresi linear berganda dan data diolah menggunakan SPSS versi 29 untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,747 > nilai t tabel 2,048 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,092 < 0,05 secara parsial motivasi kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki nilai thitung sebesar 3,894 < nilai t tabel 2,048 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,001 > 0,05 secara parsial kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi kerja dan Kepuasan kerja memiliki nilai Fhitung 11,446 > Ftabel 3,35 dengan nilai (Sig.) sebesar 0.001 > 0,05 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract - This study investigates the effect of work motivation and job satisfaction on employee performance at the Asrori & Rekan Public Appraisal Services Office. Work motivation is seen as an internal factor that drives employees to achieve their goals, while job satisfaction reflects positive feelings towards work and the work environment. The research method uses a quantitative approach by using the multiple linear regression model data analysis method and the data is processed using SPSS version 29 to evaluate the relationship between these variables. The results of this study prove that Work Motivation has a t value of 1.747 > t table value of 2.048 with a significance value (Sig.) of 0.092 < 0.05 partially work motivation does not have a significant effect on employee performance. Job satisfaction has a tcount value of 3.894 < ttable value 2.048 with a significance value (Sig.) of 0.001 > 0.05 partially job satisfaction has a significant effect on employee performance and work motivation and job satisfaction have an Fcount value of 11.446 > Ftable 3.35 with a value (Sig.) of 0.001 > 0.05 simultaneously has a significant effect on employee performance.

Keywords : Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

1. Pendahuluan

Secara umum, peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting. Mereka adalah faktor utama yang menentukan kemajuan perusahaan, berfungsi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi, serta menggerakkan aktivitas dan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan memberdayakan karyawan dengan baik. Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif, yang berarti karyawan harus diberikan perhatian lebih serta diperlakukan dengan baik. Namun, kenyataannya masih banyak karyawan yang kurang mendapatkan perhatian dan kurang termotivasi, sehingga mereka merasa tidak puas dan kurang termotivasi, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja.

Motivasi Kerja merupakan tekad sebagai daya penggerak yang meningkatkan semangat kerja seseorang dan memotivasinya untuk bekerja keras guna mencapai hasil yang sangat optimal. Motivasi kerja juga dapat digambarkan sebagai sesuatu yang membuat individu atau kelompok bersemangat dalam bekerja dan memudahkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Saputra & Parwoto, 2020).

Kepuasan kerja mencerminkan suasana hati seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari perilaku positif dalam pekerjaannya dan semua pengalaman yang dialaminya di lingkungan kerja. Kepuasan kerja bagi karyawan adalah rasa puas yang mereka rasakan saat melaksanakan tugas mereka, yang dipengaruhi



oleh penghargaan atas hasil kerja, penempatan yang sesuai, perlakuan yang baik, ketersediaan perlengkapan, dan atmosfer tempat kerja yang mendukung. (Putri & Widiyanto, 2022).

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang atau keseluruhan dalam periode tertentu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di perusahaan atau organisasi (Tri Finta, 2021). Kantor Jasa Penilai Publik Asrori & Rekan juga berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai efisiensi dan efektivitas, guna memperoleh keunggulan bersaing dan fokus pada pencapaian laba jangka panjang. Menempatkan karyawan di posisi atau bidang kerja yang sama dalam jangka waktu lama dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi mereka. Hal ini disebabkan karena karyawan rentan mengalami kejenuhan dari pekerjaan yang monoton.

Terdapat perbedaan dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Tarjo (2019) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD H.Hanafie Muara Bungo". Hasil dari penelitian tersebut bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan pada Kantor Jasa Penilai Publik Asrori dan Rekan ini selain memiliki lokasi yang berbeda penelitian ini juga memiliki hasil penelitian dimana tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

2.1. Desain penelitian

Serangkaian prosedur dan metode yang digunakan untuk menganalisis dan mengumpulkan data guna menentukan variabel yang akan menjadi fokus penelitian. Menurut Wandu (2019), desain penelitian didefinisikan sebagai strategi yang diambil oleh peneliti untuk menghubungkan setiap elemen penelitian secara sistematis, sehingga proses analisis dan penentuan fokus penelitian dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian kuantitatif, yaitu metode pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data dari kasus atau fenomena tertentu, di mana data yang dikumpulkan umumnya berupa angka-angka statistik (Qothrunnada, 2022).

2.2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, populasi mencakup seluruh objek atau subjek penelitian, yaitu seluruh karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Asrori & Rekan yang berjumlah 30 orang (Amin, 2023). Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dipilih dengan cermat untuk mewakili keseluruhan populasi. Sampel ini harus mewakili populasi dengan baik untuk memastikan akurasi dan keterwakilan data (Jailani & Jeka, 2023). Oleh karena itu, dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah seluruh populasi, yaitu 30 karyawan Kantor Jasa Penilai Publik Asrori & Rekan. Definisi operasional variabel menjelaskan batasan dan cara pengukuran variabel yang diteliti. Definisi ini disusun dalam bentuk matrik yang mencakup nama variabel, deskripsi, alat ukur, hasil ukur, dan skala ukur yang digunakan (Ulfa, 2021). Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti terdiri dari variabel independen dan dependen. Variabel independen mencakup motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

2.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup observasi langsung, kuesioner, dan studi pustaka. Observasi dilakukan di Kantor Jasa Penilai Publik Asrori & Rekan, sedangkan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan informasi dari responden melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan skala Likert untuk penilaian (Ilham Fikriyansyah, 2023). Studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari buku, jurnal, dan dokumen relevan untuk mendukung penelitian ini.

2.4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data melibatkan pengolahan data untuk memperoleh informasi berguna yang digunakan dalam pengambilan keputusan. Proses ini mencakup pengelompokan data, pembersihan, transformasi, dan pembuatan model data (Yusmaniar, 2023). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan instrumen penelitian efektif dan konsisten. Uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilakukan untuk memastikan data tidak bias. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, sedangkan uji hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dan simultan..

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui kevalid-an kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari responden. Data yang baik dijadikan instrumen penelitian adalah data yang valid. Dengan kriteria pengujian uji validitas yaitu menggunakan Nilai Signifikansi yang dimana :

- Nilai Signifikansi <0,05 Dianggap Valid

➤ Nilai Signifikansi >0,05 Dianggap Tidak Valid

Berikut uji validitas yang telah dilakukan, hasilnya dapat dilihat dari tabel 1.

Tabel 1. Hasil Output Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	1	0,786	0,3610	Valid
	2	0,856	0,3610	Valid
	3	0,918	0,3610	Valid
	4	0,889	0,3610	Valid
	5	0,920	0,3610	Valid
	6	0,712	0,3610	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	1	0,926	0,3610	Valid
	2	0,894	0,3610	Valid
	3	0,860	0,3610	Valid
	4	0,409	0,3610	Valid
	5	0,480	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,669	0,3610	Valid
	2	0,552	0,3610	Valid
	3	0,893	0,3610	Valid
	4	0,840	0,3610	Valid
	5	0,834	0,3610	Valid
	6	0,850	0,3610	Valid
	7	0,916	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS Versi 29

Pada hasil output uji validitas di Tabel 1 menunjukkan bahwa berdasarkan 30 responden, semua pertanyaan dari variable Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki kriteria yang menyatakan valid. Hal ini disebabkan karena nilai Rhitung lebih besar dari pada Rtabel. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, Rtabel adalah 0,3610, sehingga nilai Rhitung dari variable Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Kinerja karyawan dinyatakan valid.

3.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi kuesioner yang digunakan oleh peneliti, sehingga angket kuesioner tersebut dapat diandalkan, meskipun penelitian dilakukan berulang kali dengan kuesioner yang sama dengan waktu yang berbeda. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 artinya instrument pada variable tersebut reliabel dan dapat diterima. Berikut Tabel 2 yang menunjukkan hasil analisis uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Output Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,921	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,795	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,907	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 29

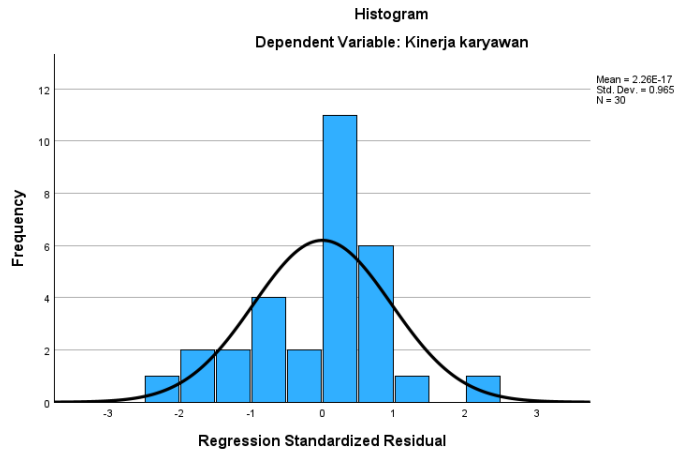
Berdasarkan dari tabel 2, terlihat bahwa Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,921, Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai sebesar 0,795, dan Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,907. Ketiga variable tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 menunjukkan bahwa semua pertanyaan pada kuesioner penelitian dapat dianggap reliabel dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.3. Uji Normalitas

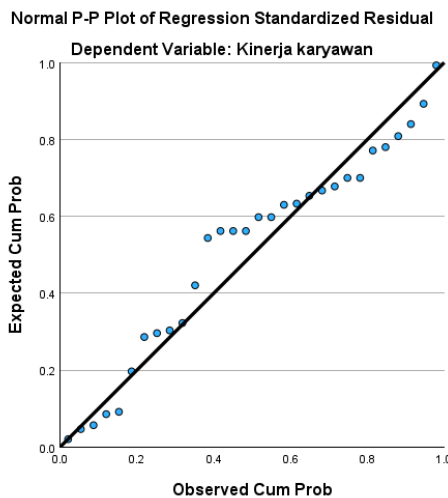
Uji Normalitas digunakan untuk menentukan analisis data yang akan digunakan untuk menentukan apakah data dari variabel dependen maupun independen yang terdiri dari sejumlah butir pertanyaan, berdistribusi normal atau tidak. Pengujian ini digunakan dalam uji normalitas pada penelitian ini yaitu *P.P Plot of Regression Standardized Residual*. Gambar 1 menampilkan dari uji normalitas. Pada Gambar 1, dapat disimpulkan bahwa distribusi residual yang dihasilkan dari analisis regresi terhadap variabel dependen kinerja karyawan mendekati distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh bentuk histogram yang simetris disekitar nilai nol dan membentuk pola lonceng terbalik.

Pada Gambar 2 yaitu Normal P-P Plot dari residual yang dapat dari analisis regresi dengan variabel dependen kinerja karyawan, terlihat bahwa titik-titik yang berdekatan dengan garis diagonal menunjukkan bahwa residual mengikuti distribusi normal dengan baik. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang

digunakan dalam penelitian ini valid dan sesuai untuk memprediksi kinerja karyawan. Distribusi normal dari residual memperkuat bahwa asumsi normalitas terpenuhi sehingga hasil analisis regresi dapat dipercaya. Dengan demikian model regresi ini dianggap baik dalam menggambarkan hubungan antara variabel-variabel independen dan kinerja karyawan.



Sumber : Hasil Olahan Software SPSS Versi 29
Gambar 1. Grafik Histrogram



Sumber : Hasil Olahan Software SPSS Versi 29
Gambar 2. Grafik Normal P.P of Regression Standardized Residual

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,87685596	
Most Extreme Differences	Absolute	,179	
	Positive	,093	
	Negative	-,179	
Test Statistic		,179	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,263 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,252
		Upper Bound	,274

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.
Sumber : Olahan Data SPSS versi 25

Berdasarkan dari tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil uji Kolmogrov Smirnov menunjukkan nilai signifikan Sig. (2-tailed) sebesar 0,263 yang artinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

3.4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas (Anwar, 2021). Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel independen memiliki korelasi yang tinggi, dalam Multicollinearity test memiliki korelasi rendah antar variabel independen itu akan mendapatkan hasil yang bagus. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dan model regresi. Berikut adalah tabel dari uji multikolinearitas :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.941	1.062
	X2	.941	1.062

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Software SPS versi 29

Berdasarkan dari tabel 4 memiliki hasil Uji Multikolinearitas dengan jumlah Tolerance dalam variabel Motivasi Kerja (X1) yaitu $0,941 > 0,1$ dan jumlah VIF $1.062 < 10$ dan Tolerance dalam variabel Kepuasan Kerja (X2) yaitu $0,941 < 0,1$ dan jumlah VIF $1.062 < 10$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3.5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan variance residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang ideal adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Salah satu metode yang paling umum digunakan untuk menilai keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan mengamati *Scatterplot*. Selain *Scatterplot*, terdapat beberapa metode statistik lain yang dapat digunakan untuk uji heteroskedastisitas, seperti uji Glejser. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji Glejser dan *Scatterplot* untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas. Jika dalam uji Glejser nilai signifikansi (Sig.) dari semua variabel independen tidak signifikan secara statistik ($p > 0,05$), maka model regresi dapat dianggap bebas dari heteroskedastisitas. Lalu jika dalam *Scatterplot* asar analisisnya adalah sebagai berikut:

1. Jika titik-titik pada grafik membentuk pola teratur bergelombang, melebar, kemudian menyempit, dan melebar lagi ini menunjukkan adanya Heteroskedastisitas.
2. Sebaliknya, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka Heteroskedastisitas tidak terjadi.

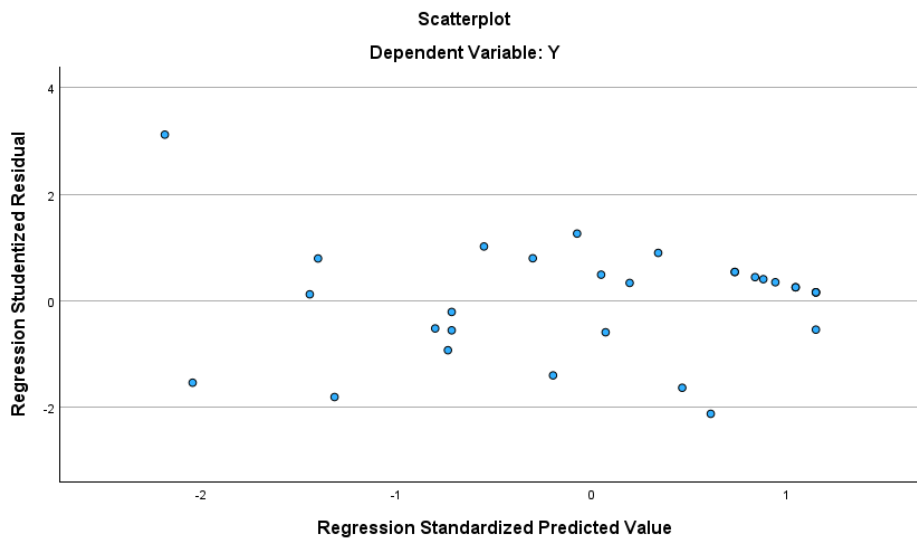
Tabel 5. Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	7.458	2.386		3.126	.004
	X1	.121	.074	.246	1.645	.112
	X2	-.386	.086	-.672	-4.497	<.001

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil olahan SPSS versi 29

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Motivasi Kerja adalah 0,112 dan untuk variabel Kepuasan kerja adalah 0,001. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikansi dari masing-masing variabel yang tidak signifikan, yaitu lebih besar dari 0,05.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Dari gambar 3, titik-titik tersebar secara acak tanpa menunjukkan pola yang jelas dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dari *scatterplot* uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi kuat heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.6. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan apakah hubungan antara variabel-variabel tersebut memenuhi asumsi linearitas. Asumsi linearitas menyatakan bahwa perubahan pada satu variabel diikuti oleh perubahan pada variabel lainnya. Hubungan dianggap linear jika nilai $p < 0,05$. Jika hubungan tersebut terbukti linear, maka analisis regresi linear dapat digunakan.

Tabel 6. Hasil Ouput Uji Linieritas Motivasi Kerja (X1)

ANOVA Table				Sum	of	Mean		
				Squares	df	Square	F	Sig.
Y	*	Between	(Combined)	205.300	11	18.664	1.410	.250
X1		Groups	Linearity	68.726	1	68.726	5.193	.035
			Deviation from Linearity	136.574	10	13.657	1.032	.456
		Within Groups		238.200	18	13.233		
		Total		443.500	29			

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 29

Tabel 7. Hasil Ouput Uji Linieritas Kepuasan Kerja (X2)

ANOVA Table				Sum	of	Mean		
				Squares	df	Square	F	Sig.
Y	*	Between	(Combined)	336.233	9	37.359	6.966	<.001
X2		Groups	Linearity	176.344	1	176.344	32.880	<.001
			Deviation from Linearity	159.889	8	19.986	3.726	.008
		Within Groups		107.267	20	5.363		
		Total		443.500	29			

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 29

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 6 dan tabel 7, ditemukan bahwa nilai signifikansi (Sig.) Deviasi dari linearitas untuk variabel Motivasi adalah 0,456, sedangkan untuk variabel Kepuasan adalah 0,008. Karena nilai Sig. tersebut lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel motivasi dan kepuasan dengan variabel kinerja karyawan.

3.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, yaitu X1 dan X2 terhadap Y. Variabel independen yang digunakan (X1, X2) adalah motivasi dan kepuasan, sedangkan variabel dependen yang digunakan (Y) adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda dan memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Ouput Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.469	5.094		1.663	.108
	X1	.275	.157	.255	1.747	.092
	X2	.713	.183	.568	3.894	<,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8,469 + 0,275X_1 + 0,713X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (α) bernilai positif sebesar 8,469 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) diabaikan atau dianggap nol, maka nilai Y sebesar 8,469.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X1) bernilai positif sebesar 0,275 menunjukkan bahwa ada pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin baik motivasi yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi variabel kepuasan (X2) bernilai positif sebesar 0,713 menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin baik kepuasan kerja karyawan, maka kinerja mereka akan semakin meningkat.
4. Nilai signifikansi untuk kedua variabel, yaitu motivasi (X1) sebesar 0,092 dan kepuasan (X2) sebesar 0,001, menunjukkan bahwa hasil motivasi kerja tidak signifikan dan kepuasan kerja signifikan karena angka tersebut berada di bawah 0,05.

3.8. Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Analisis uji statistik T bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen meliputi motivasi (X1) dan kepuasan (X2), sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Hasil Ouput Uji Signifikan Parsial/Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.469	5.094		1.663	.108
	X1	.275	.157	.255	1.747	.092
	X2	.713	.183	.568	3.894	<,001

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis Pertama

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 9 terlihat bahwa variabel motivasi menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,092 artinya variabel motivasi tidak memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel motivasi lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $1,747 < 2,048$ yang berarti **H1 ditolak**.

Uji Hipotesis Kedua

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial variabel kepuasan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 9 terlihat bahwa variabel motivasi menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,001 artinya variabel kepuasan memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel kepuasa lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,894 > 2,048$ yang berarti H2 diterima.

3.9. Uji Siginifikan Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dapat dilakukan menggunakan uji F. Uji F bertujuan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model regresi secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen meliputi motivasi (X1) dan kepuasan (X2), sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Hasil Output Uji Signifikan Simultan/ Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	203.487	2	101.744	11.446	<,001 ^b
	Residual	240.013	27	8.889		
	Total	443.500	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel motivasi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan

Dari tabel 10 diperoleh nilai F hitung sebesar 11.446 dengan tingkat signifikansi 0,001 karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka model regresi menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis Anova nilai F hitung model 1 adalah 11.446 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df 1 sebesar 2 dan df2 sebesar 27. Nilai F tabel yang dihasilkan adalah 3,35 dengan F hitung 11.446 lebih besar dari F tabel dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu motivasi dan kepuasa kerja, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

3.10. Uji Koefisien Determinasi R²

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai R² yang mendekati satu menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

Tabel 11. Hasil Output Uji Keofisien Determinasi R2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.419	2.982

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel 11 menggambarkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,419, setara dengan 41,9%. Ini menunjukkan bahwa besar pengaruh simultan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sekitar 41,9%. Sisanya, sebesar 58,1%, menjelaskan variasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.11. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil signifikansi sebesar 0,092 > 0,05 dan nilai t hitung 1,747 lebih kecil dari t tabel 2,048. Bahwa ini mengindikasikan variabel motivasi (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ada banyak faktor yang menyebabkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantaranya banyak karyawan yang merasa kurang mampu mencapai prestasi didalam bekerja. Dengan indikasi skor 4,33 dan paling tinggi dengan skor 4,96. Faktor lain nya datang dari kurang nya kesempatan berkembang didalam bekerja yang menyebabkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Hasil ini sejalan dengan beberapa riset terdahulu. Di antaranya riset dari (Hidayat, 2021), Agus (2021) , Adha (2019) didalam penelitian nya dikatakan bahwa hasil dari perhitungan yaitu Motivasi Kerja (X1) = nilai sig 0,549 > 0,05, dan Thitung -0,607 < T tabel 1.703, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

3.12. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung 3,894 lebih besar dari t tabel 2,048. Bahwa ini mengindikasikan variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ada faktor yang menyebabkan kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian, karyawan merasa bahwa perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan kompetensi yang mereka miliki, dengan nilai rata-rata 4,06. Faktor ini menjadi salah satu kontributor utama yang membuat kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja mereka.

Berikut adalah hasil riset pendukung sebelumnya yang selaras dengan penelitian ini (Afipah, 2024) dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($10,424 > 1,674$). Hal ini juga didukung oleh nilai p value yang lebih kecil dari signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selain itu Rama Budianto (2024) nilai koefisien yang dihasilkan 0,261 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja akan mempengaruhi nilai kinerja karyawan. Karena nilai signifikansi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,027 dibawah 0,05 maka dari itu diputuskan bahwa H_a dapat diterima H_0 ditolak. Armada (2024) menunjukkan hasil uji t hitung $> t$ tabel variable Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar $8,370 > 2,007$. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

3.13. Pengaruh Simultan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan F hitung sebesar 11.446 lebih besar dari F tabel 3,35 ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pertama, tugas dan tanggung jawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan, sehingga mereka merasa lebih kompeten dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka. Kedua, karyawan mampu mencapai prestasi yang baik dalam pekerjaan yang mereka kerjakan, yang meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja mereka. Dari aspek kepuasan kerja, karyawan merasa bahwa perusahaan sudah memberikan gaji yang sesuai dengan tanggung jawab dan kompetensi yang dimiliki, yang mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen terhadap perusahaan. Kombinasi dari faktor-faktor ini berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan dari penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Andios Gulo (2024) diperoleh nilai f_{hitung} sebesar (25,769) $> f_{tabel}$ (3,34) Maka disimpulkan bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel terikat (kinerja pegawai) dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat., Sabrina Ardhisa Rafsanjani (2024) memperlihatkan faktor motivasi kerja serta kepuasan kerja dapat digunakan untuk menguraikan perubahan variabel kinerja karyawan. Perhitungan uji F menghasilkan nilai sebesar $245,419 > 3,259$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan penolakan H_0 ditolak serta penerimaan H_a . Bisa diambil kesimpulan motivasi kerja serta kepuasan kerja punya pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis Afipah (2024) didapatkan persamaan $Y = 0,732 + 0,743 (X_1) + 0,375 (X_2)$. Koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,752, yang berarti secara bersamaan variabel motivasi (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) menyumbang 75,2% terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sisanya, sebesar 24,8%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain. Nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $78,817 > 3,180$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima.

3.14. Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang sama baik secara individual maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan di industri Jasa Konsultan di Kantor Jasa Penilai Publik Asrori & Rekan. Temuan ini dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen untuk merumuskan kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dalam menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab serta kepatuhan terhadap peraturan perusahaan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, peningkatan kinerja karyawan juga dapat dicapai dengan memperhatikan faktor motivasi kerja. Industri atau perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan dan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja mereka, agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan industri atau perusahaan tersebut.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, karyawan Kantor Jasa Penilai Publik & Rekan menjadi subjek penelitian. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dan data yang terkumpul dianalisis menggunakan model tersebut. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil uji parsial untuk variabel motivasi, nilai thitung sebesar $1,747 > t_{tabel} 2,048$, dan nilai signifikan $0,092 < 0,05$. Oleh karena itu, H_1 ditolak. Ini Hal menunjukkan bahwa motivasi (X1) karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik Asrori & Rekan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di perusahaan tersebut. Lalu berdasarkan hasil analisis uji parsial pada variabel kepuasan kerja, nilai thitung sebesar $3,894 > t_{tabel} 2,048$, dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X2) pada karyawan di Kantor Jasa Penilai Publik Asrori & Rekan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil analisis uji simultan/uji F, nilai fhitung sebesar $11,446 > f_{tabel} 3,35$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Kantor Jasa Penilai Publik Asrori & Rekan. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,419, setara dengan 41,9%, menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. 4(1), 47–62.
- Afipah, N., & Septiani, Y. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lion Express Cabang Kedoya Selatan. Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 4(4), 51-61. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/musytarineraca/article/view/2369>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. Jurnal Pilar, 14(1), 15-31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/pilar/article/view/10624>
- Anwar, H. (2021). Uji multikolinearitas. <https://www.statistikian.com/2016/11/uji-multikolinearitas.html>
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. Among Makarti, 14(2). <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/218>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. 5(1), 16–23.
- Ilham fikriyansyah. (2023). Kuesioner. <https://www.detik.com/bali/berita/d-6580991/kuesioner-adalah-metode-pengumpulan-data-ketahui-jenis-dan-contohnya>
- Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis. 7, 26320–26332.
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1(1), 1–11. <http://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi>
- Qothrunnada, K. (2022). Penelitian Kuantitatif : Pengertian, Prosedur dan Jenisnya . <https://www.detik.com/bali/berita/d-6437769/penelitian-kuantitatif-pengertian-prosedur-dan-jenisnya>
- 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. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.617>
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53–65.
- Tri Finta, S. S. E. (2021). Jurnal PS 2. Among Makarti, 14 No. 2(2), 1–12.
- Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam penelitian pendidikan. Al-Fathonah, 1(1), 342-351.
- Ulfah, V. T. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja, 14–23. <https://osf.io/preprints/inarxiv/wczd8>
- Wandi, D. (2019). $3,920 > t$. Desain Penelitian. <https://penerbitdeepublish.com/desain-penelitian/>
- Yusmaniar, T. R. (2023). Analisis Data : Definisi, Jenis, Metode dan Fungsi. . <https://nolimit.id/blog/apa-itu-analisis-data-jenis-metode-hingga-fungsi/> (diakses tgl:17 September 2024)