

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DARYA VARIA LABORATORIA TBK – SEMARANG

Almira Amara Putri¹; Sri Nawatmi²

Universitas Stikubank, Semarang^{1,2}

Email : almiraamaraputri@mhs.unisbank.ac.id¹; nawatmi@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Darya Varia Laboratoria Tbk – Semarang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 114 responden dengan menggunakan metode sensus. Teknik sampel kuesioner menggunakan skala Likert. Variabel independen yang dipilih adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 26. Dari hasil penelitian menunjukkan hasil bahwasannya kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah variable kepuasan kerja.

Kata kunci : Kepuasan kerja; Motivasi kerja; Kinerja karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of job satisfaction and work motivation on employee performance at PT. Darya Varia Laboratoria Tbk – Semarang. The sample size used in this study is 114 respondents, selected through a census method. The questionnaire sampling technique utilizes the Likert scale. The chosen independent variables are job satisfaction and work motivation, while the dependent variable is employee performance. The analysis technique employed is multiple linear regression. Data is processed using SPSS 26 software. The research results indicate that job satisfaction and work motivation have a positive influence on employee performance. The variable that most affects employee performance is the job satisfaction variable.

Keywords : Job Satisfaction; Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan efisiensi dan efektivitas untuk memastikan pertumbuhan perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sehingga menjadi faktor krusial dalam pengelolaan perusahaan.

Menurut Dessler (2014), kinerja karyawan merujuk pada pencapaian kerja yang dapat diukur, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang terlihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pentingnya kinerja yang baik bagi kesuksesan perusahaan dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama, kinerja yang optimal

dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan mencegah perilaku malas dalam bekerja. Kedua, karyawan yang menunjukkan kinerja baik memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisiensi, mempercepat kemajuan pekerjaan. Ketiga, kinerja yang unggul dapat mengurangi risiko kerusakan karena tingkat kepuasan dan semangat kerja yang tinggi, sehingga kerugian perusahaan dapat diminimalkan. Keempat, karyawan yang puas dengan kinerja tinggi cenderung tetap loyal pada perusahaan, mengurangi tingkat pergantian tenaga kerja. Terakhir, kinerja yang baik dapat mengurangi risiko kecelakaan, karena karyawan yang memiliki kinerja tinggi lebih cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, serta mengikuti prosedur yang telah ditetapkan (Tohardi, 2002:44).

Sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan diantaranya disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Berdasarkan hasil observasi di PT. Darya Varia Laboratoria Tbk - Semarang menunjukkan penurunan prestasi karyawan, terlihat dari hasil kerja kurang teliti dan seringnya terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini disebabkan karena kurangnya penghargaan, bonus, dan dorongan kepada karyawan, sehingga menghambat tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu dalam penelitian ini variable bebas yang digunakan adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja

Menurut Afandi (2018), kepuasan kerja merujuk pada respons emosional atau efektivitas terhadap berbagai aspek pekerjaan, mencakup perasaan pegawai terkait kesenangan atau ketidaknyamanan dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini juga mencerminkan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat diukur melalui perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dan jumlah yang mereka anggap seharusnya mereka terima. Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh Gunawan, Sirajang, dan Utomo (2020), serta Setyaji dan Rijanti (2022).

Variabel kedua yang dibahas adalah motivasi kerja. Hasibuan (2015) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan atau pendorong yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka bersedia bekerja sama. Konsep ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya, di mana hasil studi Rahayuningsih dan Maelani (2018), serta

Yunianto dan Yusuf (2020), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Grafik 1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dari tahun 2020 triwulan 1 – 2022 triwulan 4 mengalami penurunan. Hal ini dapat disimpulkan terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk – Semarang selama periode tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela (2018:480), kinerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan keahlian khusus, yang menjadi faktor penting untuk mengukur sejauh mana kemampuan mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, penentuan kriteria yang jelas dan dapat diukur perlu dilakukan secara bersama-sama sebagai pedoman.

Definisi kinerja kerja karyawan menurut Dessler (2009) adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan harapan yang ditempatkan pada mereka. Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa istilah "kinerja" merupakan padanan dari kata "Performance" yang mengacu pada pencapaian, hasil, atau tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas.

Signifikansi kinerja bagi perusahaan dapat dipahami melalui beberapa aspek. Pertama, kinerja yang optimal dapat mengurangi tingkat absensi atau ketidakproduktifan karena sikap malas. Kedua, karyawan dengan kinerja yang tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat. Ketiga, kinerja yang baik dapat mengurangi risiko kerusakan dan kerugian karena kepuasan dan semangat kerja yang tinggi. Keempat, kinerja yang tinggi dapat meningkatkan retensi karyawan, mengurangi pergantian tenaga kerja. Terakhir, kinerja yang optimal dapat mengurangi risiko kecelakaan karena karyawan yang berkinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (Tohardi, 2002:44).

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:203), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Jika karyawan merasa puas maka kinerja

semakin meningkat, sehingga hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah positif. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2006).

Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2011), motivasi kerja adalah pendorong bagi individu untuk menginisiasi dan menjalani serangkaian perilaku yang bertujuan mencapai tujuan pekerjaan. Elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi mencakup penggerak, arah, pemeliharaan, intensitas, kesinambungan dan tujuan. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dan menghasilkan karya lebih baik. (Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., 2013:83).

Darojat (2015:187) menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan penggerak yang mendorong seorang karyawan untuk mau dan rela mengarahkan kemampuannya secara maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Keterkaitan antara motivasi yang tinggi dengan peningkatan kinerja menjadi positif, di mana motivasi yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Dalam penelitian ini, terdapat hipotesis sebagai berikut:

H1: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Darya Varia Laboratoria Tbk – Semarang, perusahaan yang berfokus pada pembuatan dan perdagangan produk farmasi dan skincare. Alamat perusahaan terletak di Jl. Candi Raya Barat Blok 9 No. 2 Kawasan Industri Candi Ngaliyan, Semarang 50146.

Menurut Sugiyono (2012:80), populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan fokus kajian dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian produksi PT. Darya Varia Laboratoria Tbk – Semarang, yang berjumlah 114 orang.

Pengambilan sampel dilakukan melalui proses yang disebut sebagai sampling. Dalam penelitian ini, karena jumlah karyawan di bawah 200, penelitian melibatkan seluruh populasi dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini mengacu pada

penentuan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, juga dikenal dengan istilah sensus (Sugiyono, 2012:78). Sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan di bagian produksi PT. Darya Varia Laboratoria Tbk – Semarang, yang berjumlah 114 orang.

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dengan skala pengukuran Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap fenomena sosial, dengan gradasi jawaban dari sangat positif hingga sangat negatif (Sugiyono, 2016).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Metode ini digunakan untuk menganalisis data dan mendapatkan kesimpulan yang signifikan mengenai hubungan antara satu variabel terhadap variabel lainnya.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Uji Validitas

Untuk menilai kecukupan sampel secara keseluruhan, digunakan Kaiser Mayer Okin (KMO). Jika nilai KMO melebihi 0.5, maka dapat disimpulkan bahwa kecukupan sampel telah terpenuhi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan semuanya memiliki nilai KMO yang melebihi 0.5, menandakan bahwa kecukupan sampel secara keseluruhan memenuhi kriteria. Selanjutnya, untuk menilai kecukupan sampel per item, dilakukan analisis anti-image correlation. Hasil olahan menunjukkan bahwa nilai anti-image correlation melebihi 0.5, menunjukkan bahwa kecukupan sampel per item telah terpenuhi.

Setelah memastikan bahwa sampel mencukupi, dilakukan uji validitas dengan menggunakan eigenvalue. Jika nilai eigenvalue melebihi 1, dapat disimpulkan bahwa uji validitas terpenuhi. Analisis terhadap tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai eigenvalue melebihi 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji validitas telah terpenuhi..

Uji Reliabilitas

Selanjutnya uji reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha* menunjukkan bahwa masing-masing variable memiliki *cronbach's alpha* > 0,6. Variabel kepuasan kerja = 0.916 , motivasi kerja = 0.844, dan kinerja karyawan = 0.909. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut reliabel sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil regresi berganda didapat persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,616 X_1 + 0,381 X_2$$

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, perlu dilakukan deteksi asumsi klasik. Pertama, deteksi normalitas digunakan untuk menilai apakah model regresi memiliki distribusi normal atau mendekati normal, yang merupakan kriteria untuk melakukan uji statistik. Keputusan diambil berdasarkan nilai probabilitas. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal; sebaliknya, jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak berdistribusi normal. Setelah perhitungan, diperoleh nilai probabilitas yang lebih dari $0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi normal.

Deteksi multikolinearitas juga dilakukan, dan hasil menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas dengan nilai tolerance kurang dari 10%. Pengecekan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan bahwa tidak ada variabel dengan nilai VIF lebih dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model tersebut.

Untuk deteksi heteroskedastisitas, analisis persebaran titik-titik menunjukkan bahwa tidak terbentuk pola tertentu. Persebaran titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji t

Berdasarkan uji t dapat dijelaskan bahwa : Kepuasan kerja memiliki sig 0,000 dan koefisiensi sebesar 0,616 yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Motivasi kerja memiliki sig 0,000 dan koefisiensi sebesar 0,381 yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji F

Dari hasil analisis uji F ditemukan bahwa nilai signifikansinya adalah 0,000. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa secara bersama-sama, variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Total variansi dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja perusahaan sebesar 96,3%. sedangkan sisanya sebesar 3.7% dijelaskan oleh variable bebas lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Pembahasan

Kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, seperti yang disimpulkan dari hasil penelitian ini di PT. Darya Varia Laboratoria Tbk – Semarang. Temuan ini mengkonfirmasi hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh tingkat kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima dan mencapai hasil yang memuaskan, kinerja mereka cenderung meningkat.

Demikian pula, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Darya Varia Laboratoria Tbk – Semarang. Temuan ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui tingkat motivasi kerja yang tinggi. Artinya, ketika kebutuhan karyawan terpenuhi dan mereka mendapatkan dukungan dari lingkungan sekitar untuk mencapai tujuan, kinerja mereka cenderung meningkat.

KESIMPULAN

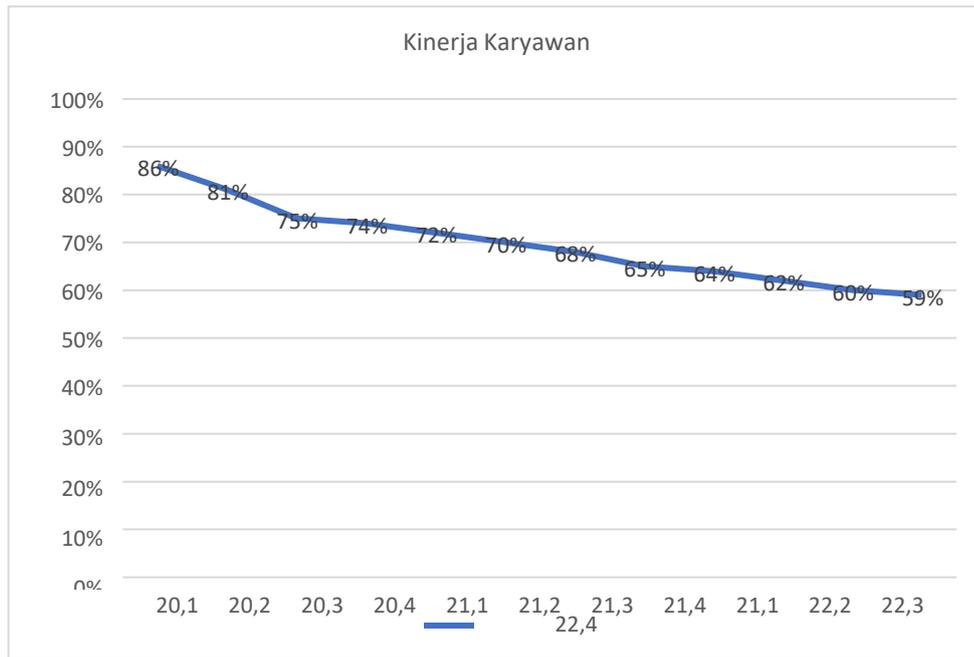
Berdasarkan hasil pembahasan menunjukan variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perusahaan. Dari dua variabel tersebut yang memiliki pengaruh terbesar dalam perusahaan yaitu variable kepuasan kerja dengan nilai koefisiensi 0.616.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata, 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang, Agora Vol. 2, No. 1, 1-9
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina & Sulaiman. 2013. Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Gurupada SMA Negeri di Kabupaten Pidie. Sains Riset Volume 3 - No. 1.
- Arda, Mutia. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan". Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis. Vol. 18, No. 1.
- Astria, Kenny. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang". Jurnal Mandiri. Vol. 2, No. 1.

- Dede Kurnia. 2017. “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 44, No. 1.
- Dessler, Gary. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1*. PT Indeks: Jakarta Barat Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi:Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. BadanPenerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gunawan, C. (2020). Uji Asumsi Klasik. In C. Gunawan, *Mahir Menguasai SPSS*. Deepublish Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi*
- Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.*Revisi*,Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Ilahi,
- Iman, Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Prenlindo.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosda.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono, 2014, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015, *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*, Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Wibowo (2011), *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiawan dkk. 2011. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengolahan Dengan Metode PartialLeast Squares (PLS). *Paedagogia*, Jilid 12 No. 1, Februari 2011, h 52-62.
- Zulkarnaen, W., & Kusmayadi, T., (2013), Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan Dan Efikasi Diri Terhadap Motivasi Kerja Pimpinan Bank BRI Se-Kota Bandung, *Jurnal SAINS*. 5(2), 82-99. <https://www.researchgate.net/publication/308784626>

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL



Grafik 1. Kinerja Karyawan PT. Darya varia laboratoria Tbk - Semarang
 Sumber (2023) : PT. Darya varia laboratoria Tbk – Semarang

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variable Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

| Variabel | Item | Anti Image Correlation | KMO/ Dimensi | Nilai Eigen Value/ Dimensi | KMO/ Variabel | Nilai Eigen Value/ Variabel | Loading Factor | Ket. |
|---------------------|--------|------------------------|--------------|----------------------------|---------------|-----------------------------|----------------|-------|
| Kepuasan Kerja (X1) | X1.1.1 | 0.753 | 0.653 | 2.044 | 0.855 | 4.055 | 0.755 | Valid |
| | X1.1.2 | 0.610 | | | | | 0.881 | Valid |
| | X1.1.3 | 0.644 | | | | | 0.836 | Valid |
| | X1.2.1 | 0.724 | 0.650 | 2.026 | | | 0.763 | Valid |
| | X1.2.2 | 0.606 | | | | | 0.880 | Valid |
| | X1.2.3 | 0.653 | | | | | 0.818 | Valid |
| | X1.3.1 | 0.500 | 0.500 | 1.606 | | | 0.896 | Valid |
| | X1.3.2 | 0.500 | | | | | 0.896 | Valid |
| | X1.4.1 | 0.757 | | | | | 0.759 | Valid |
| | X1.4.2 | 0.611 | 0.655 | 2.062 | | | 0.883 | Valid |
| | X1.4.3 | 0.645 | | | | | 0.840 | Valid |
| | X1.5.1 | 0.722 | | | | | 0.485 | Valid |
| | X1.5.2 | 0.545 | 0.597 | 2.325 | | | 0.828 | Valid |
| | X1.5.3 | 0.711 | | | | | 0.550 | Valid |
| | X1.5.4 | 0.713 | | | | | 0.641 | Valid |
| X1.5.5 | 0.551 | | | 0.831 | Valid | | | |
| Motivasi Kerja (X2) | X2.1.1 | 0.860 | 0.731 | 2.493 | 0.751 | 2.539 | 0.699 | Valid |
| | X2.1.2 | 0.663 | | | | | 0.893 | Valid |
| | X2.1.3 | 0.791 | | | | | 0.751 | Valid |
| | X2.1.4 | 0.711 | | | | | 0.803 | Valid |
| | X2.2.1 | 0.500 | 0.500 | 1.606 | | | 0.896 | Valid |
| | X2.2.2 | 0.500 | | | | | 0.896 | Valid |
| | X2.3.1 | 0.641 | | | | | 0.874 | Valid |
| | X2.3.2 | 0.629 | 0.671 | 2.140 | | | 0.886 | Valid |

| | | | | | | | | |
|----------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | X2.3.3 | 0.809 | | | | | 0.769 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y3.1.1 | 0.747 | 0.661 | 2.026 | 0.694 | 3.515 | 0.761 | Valid |
| | Y3.1.2 | 0.619 | | | | | 0.871 | Valid |
| | Y3.1.3 | 0.654 | | | | | 0.829 | Valid |
| | Y3.2.1 | 0.500 | 0.500 | 1.601 | | | 0.895 | Valid |
| | Y3.2.2 | 0.500 | | | | | 0.895 | Valid |
| | Y3.3.1 | 0.500 | 0.500 | 1.642 | | | 0.906 | Valid |
| | Y3.3.2 | 0.500 | | | | | 0.906 | Valid |
| | Y3.4.1 | 0.744 | 0.652 | 2.036 | | | 0.756 | Valid |
| | Y3.4.2 | 0.608 | | | | | 0.880 | Valid |
| | Y3.4.3 | 0.646 | | | | | 0.830 | Valid |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variable Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

| Variabel | Cronbach's Alpha | Angka Standar Reliabel | Keterangan |
|----------------------|------------------|------------------------|------------|
| Kepuasan Kerja (X1) | 0,916 | 0,6 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,844 | 0,6 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,909 | 0,6 | Reliabel |

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variable Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

| Variabel | R Square | B | Uji F | | Uji t | |
|----------------|----------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | | | F | Sig | t | Sig |
| | 0.963 | | 1371.5 | 0.000 | | |
| Kepuasan kerja | | 0.616 | | | 12.090 | 0.000 |
| Motivasi kerja | | 0.381 | | | 7.482 | 0.000 |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 4. Hasil Uji t

| Model | Standardized Coefficients Beta | Sig. |
|----------------|--------------------------------|-------|
| Kepuasan Kerja | 0.616 | 0,000 |
| Motivasi Kerja | 0.381 | 0,000 |

Sumber : Data primer diolah, 2023

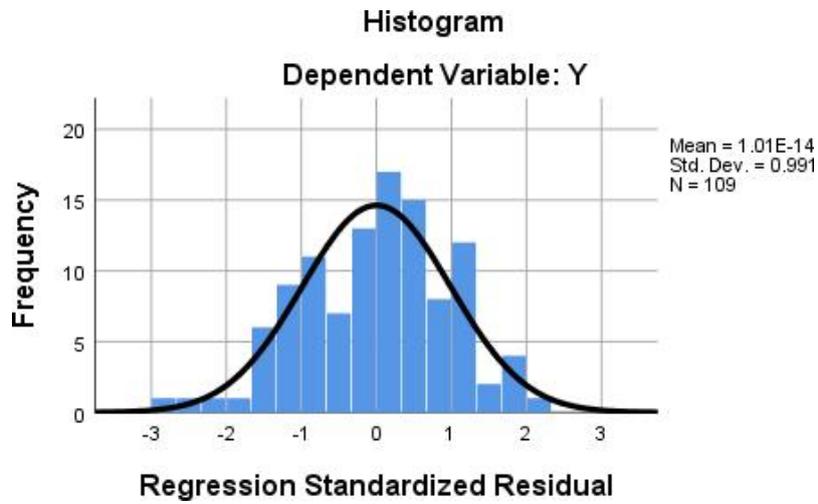
Tabel 5. Hasil Uji koefisien determinasi (R²)

| Model | Adjusted R Square |
|-------|-------------------|
| 1 | 0.963 |

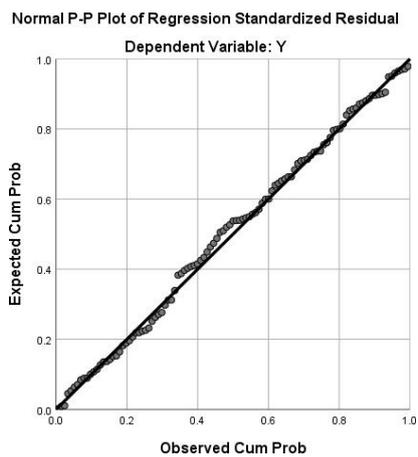
Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 6. Deteksi Normalitas

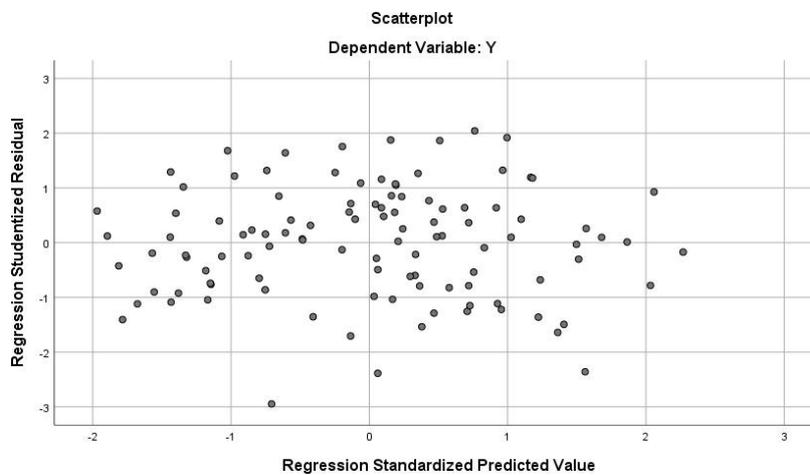
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 109 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1124.38061214 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .046 |
| | Positive | .036 |
| | Negative | -.046 |
| Test Statistic | | .046 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .071 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |



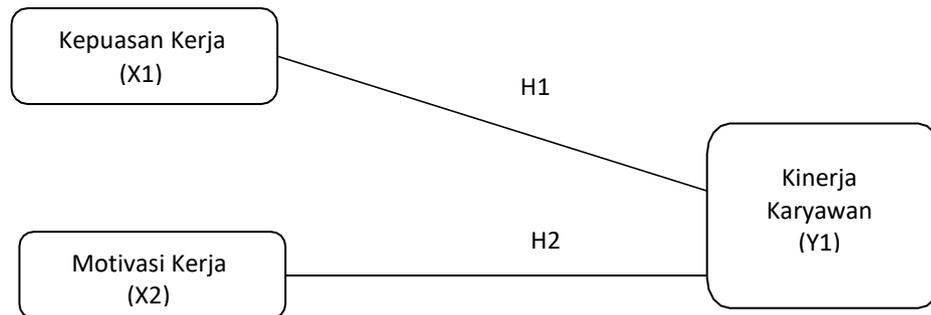
Gambar 1. Deteksi Normalitas (Histogram)
Sumber : Data primer diolah, 2023



Gambar 2. Deteksi Normalitas (pp-plot)
Sumber : Data primer diolah, 2023



Gambar 3. Deteksi Heteroskedastisitas
Sumber : Data primer diolah, 2023



Gambar 4. Kerangka Pemikiran
Sumber : Data primer diolah, 2023