
**Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.
Mitra Cerdas Indonesia**

Yonatan Lobu Lendi Kodi, Darmeinis, Ronal Aspendi

Universitas Panca Sakti Bekasi

Email: natanumbu031@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dirancang guna menguji dampak dorongan internal serta tingkat kenyamanan kerja terhadap prestasi pegawai di CV. Mitra Cerdas Indonesia (MCI) yang beroperasi di Ruko Kranggan Permai, Kelurahan Jatisampurna, Kecamatan Jatisampurna, Kota Bekasi, Jawa Barat. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei diterapkan dalam pengumpulan informasi. Penghimpunan data primer melibatkan penyebaran daftar pertanyaan kepada total 40 pegawai aktif CV. Mitra Cerdas Indonesia sebagai subjek studi. Rangkaian pengujian data mencakup uji tingkat kesahihan, keandalan, asumsi klasik, perhitungan regresi linear berganda, uji parsial melalui uji t, uji serentak lewat uji F, serta evaluasi koefisien determinasi (R^2). Konklusi analisis memperlihatkan bahwa dorongan kerja memberikan dampak positif secara signifikan terhadap prestasi pegawai, terbukti dari perolehan nilai hitung uji t sebesar 5,529 dengan probabilitas signifikansi di bawah 0,001. Variabel kenyamanan kerja turut mencatatkan pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja, ditunjukkan oleh angka hitung uji t senilai 9,255 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Secara bersama-sama, kedua faktor tersebut terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai dengan nilai hitung uji F mencapai 77,239 serta signifikansi di bawah 0,001. Perolehan koefisien determinasi (R^2) senilai 0,807 mengindikasikan bahwa variasi naik turunnya prestasi tenaga kerja mampu diterangkan oleh faktor dorongan dan rasa puas sebesar 80,7%, sementara sisa 19,3% ditentukan oleh elemen lain di luar cakupan riset. Berdasarkan temuan tersebut, manajemen perusahaan direkomendasikan untuk mengoptimalkan gairah serta kenyamanan kerja melalui skema penghargaan yang adil, penciptaan ekosistem kerja yang sehat, serta penyediaan ruang peningkatan jenjang karier bagi pegawai.

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

ABSTRACT

This study aims to examine the impact of internal drive and work comfort levels on employee performance at CV. Mitra Cerdas Indonesia (MCI), located in Ruko Kranggan Permai, Jatisampurna Village, Jatisampurna Subdistrict, Bekasi City, West Java. A quantitative approach utilizing a survey method was applied to gather information. Primary data collection involved distributing questionnaires to a total of 40 active employees of CV. Mitra Cerdas Indonesia as research subjects. The data analysis procedures included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests via the t-test, simultaneous tests via the F-test, and evaluation of the coefficient of determination (R^2). The analysis concludes that work motivation has a positive and significant impact on employee performance, as evidenced by a t-count value of 5.529 with a significance probability below 0.001. The work satisfaction variable also recorded a significant positive influence on performance, demonstrated by a t-count value of 9.255 and a significance level of less than 0.001. Simultaneously, both factors proved to have a positive and significant impact on employee performance, with an F-count value of 77.239 and a

significance level below 0.001. The coefficient of determination (R^2) of 0.807 indicates that 80.7% of the variation in employee performance can be explained by motivation and satisfaction, while the remaining 19.3% is determined by other factors outside the scope of the study. Based on these findings, company management is recommended to optimize enthusiasm and work comfort through fair reward schemes, the creation of a healthy work ecosystem, and the provision of career advancement opportunities for employees.

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

PENDAHULUAN

Manusia memegang fungsi krusial sebagai penggerak utama operasional perusahaan. Pencapaian visi dan misi organisasi tidak semata-mata bertumpu pada ketersediaan modal atau teknologi canggih, melainkan pada mutu tenaga kerja di dalamnya. Karyawan yang mempunyai kapabilitas, keahlian, dedikasi, serta loyalitas tinggi mampu memberikan sumbangsih nyata demi kemajuan instansi. Oleh karena itu, manajemen tenaga kerja harus dijalankan secara cermat supaya perusahaan sanggup mendongkrak produktivitas, menjaga eksistensi bisnis, serta membangun daya saing yang kuat.

Menurut Robbins dan Judge (2023), sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam organisasi karena kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan komitmen karyawan dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperlukan untuk menciptakan kondisi kerja yang mampu mendorong karyawan memberikan kontribusi secara optimal. Melalui pemahaman tersebut, perusahaan wajib mencermati berbagai faktor yang memengaruhi perilaku serta kondisi pegawai, meliputi motivasi kerja dan kepuasan kerja, karena kedua elemen ini berhubungan erat dengan pencapaian kinerja karyawan.

Di tengah iklim bisnis yang semakin kompetitif, setiap badan usaha dituntut untuk menggenjot mutu kinerja pegawai agar target tercapai secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas optimal dari tenaga kerja akan mendongkrak pencapaian target organisasi, sementara hasil kerja yang buruk justru menghambat kelancaran operasional. Maka dari itu, instansi harus memetakan berbagai determinan yang memengaruhi kinerja agar potensi pekerja dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Motivasi kerja menduduki posisi sentral sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan pencapaian pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri individu yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Tenaga kerja yang mempunyai dorongan internal maupun eksternal kuat biasanya memperlihatkan gairah tinggi, komitmen target, rasa tanggung jawab besar, serta kesiapan berkontribusi bagi perusahaan. Sebaliknya, penurunan dorongan psikologis ini berakibat pada lesunya aktivitas kerja, merosotnya kedisiplinan, serta tercapainya hasil yang di bawah standar. Dengan demikian, aspek motivasi wajib mendapat perhatian serius dari manajemen.

Selain motivasi, faktor kepuasan kerja juga memegang peranan penting terhadap pencapaian individu di tempat kerja. Kepuasan kerja menggambarkan

perasaan positif maupun negatif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan setelah melakukan penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Rasa puas ini biasanya bersumber dari sifat pekerjaan, sistem kompensasi, peluang kenaikan jabatan, bentuk pengawasan atasan, hingga keharmonisan bersama rekan sejawat. Pegawai yang merasakan kepuasan tinggi cenderung merasa nyaman, bertanggung jawab penuh, serta tergerak mempersembahkan hasil terbaik. Sebaliknya, timbulnya ketidakpuasan memicu keengganan dan lunturnya keterlibatan staf dalam menuntaskan tugas.

CV. Mitra Cerdas Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan, percetakan, dan perdagangan umum. Badan usaha ini menjalankan kegiatan operasional guna memenuhi kebutuhan publik lewat distribusi perlengkapan pendidikan, inventaris sekolah, serta bermacam barang dagangan ke berbagai penjuru Nusantara. Dalam menjalankan aktivitas bisnis tersebut, keterlibatan pegawai menjadi fondasi utama karena mereka bersentuhan langsung dengan seluruh proses kerja. Perusahaan tentu memerlukan tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal sehingga mendukung pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan data kepegawaian CV. Mitra Cerdas Indonesia, terdapat kondisi absensi karyawan yang perlu menjadi perhatian perusahaan, sebagaimana terangkum dalam Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Absensi karyawan di CV.Mitra Cerdas Indonesia kota bekasi

Tahun	Hadir	Izin	Sakit	Terlambat
2025	55,5%	6,5%	10%	10%
2026	50,5% 5	5%	5%	15%

Sumber: Data Kepegawaian CV. Mitra Cerdas Indonesia Di Kota Bekasi,2026

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa persentase keterlambatan karyawan mengalami peningkatan dari 10% pada tahun 2025 menjadi 15% pada tahun 2026. Di sisi lain, persentase kehadiran tercatat mengalami penurunan dari 55,5% pada tahun 2025 menjadi 50,5% pada tahun 2026. Gejala tersebut mengindikasikan adanya pergeseran tingkat kedisiplinan kehadiran yang menuntut evaluasi lanjutan dari pihak manajemen. Meskipun catatan absensi belum bisa dijadikan bukti mutlak rendahnya dorongan psikologis maupun kepuasan staf, anomali ini menjadi indikator awal yang krusial untuk ditelaah lebih mendalam karena menyangkut kebiasaan kerja harian.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, masih terdapat beberapa permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan di CV. Mitra Cerdas Indonesia. Kendala di lapangan tampak dari lemahnya gairah kerja sebagian staf, hambatan ketepatan waktu penyelesaian tugas, hingga sinergi antarpribadi yang belum berjalan secara maksimal. Situasi ini mengonfirmasi bahwa proses operasional perusahaan masih menghadapi hambatan yang berisiko menurunkan produktivitas. Masalah tersebut penting untuk diperhatikan karena kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan hasil pekerjaan yang dicapai, tetapi juga

dengan bagaimana karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam kegiatan operasional perusahaan.

Fenomena di lapangan menegaskan bahwa prestasi kerja pegawai di CV. Mitra Cerdas Indonesia masih memerlukan perbaikan signifikan. Realitas ini tecermin dari pasifnya sebagian personel, keterlambatan penuntasan tugas, serta kurang padunya kerja sama tim. Berbagai kendala tersebut diidentifikasi bersumber dari fluktuasi motivasi kerja serta tingkat kepuasan kerja pegawai. Staf yang kekurangan stimulus positif atau merasa kecewa terhadap sistem kerja cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang minimal. Walau demikian, dugaan ini wajib dibuktikan secara ilmiah guna mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Sejumlah riset terdahulu telah mengonfirmasi keterkaitan erat antara motivasi kerja, kepuasan kerja, serta prestasi kerja. Studi yang dilakukan oleh Yani dan Andani (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan senada dikemukakan oleh Kusmara Dewi dan Suwandana (2024) yang menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Di samping itu, Emon, Sarwoko, dan Suryaningtyas (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Rangkaian studi tersebut mempertegas posisi kedua variabel tersebut sebagai determinan utama produktivitas pegawai.

Kendati berbagai kajian lampau telah menguji hubungan variabel tersebut, penelitian pada obyek spesifik tetap mendesak dilakukan mengingat karakteristik organisasi, budaya internal, sistem tata kelola, serta profil tenaga kerja yang selalu berbeda. Konsekuensinya, temuan dari suatu perusahaan belum tentu dapat digeneralisasi secara mutlak pada instansi lain. Menilik berbagai permasalahan kedisiplinan, fluktuasi kehadiran, serta temuan observasi di CV. Mitra Cerdas Indonesia, analisis empiris mendalam sangat diperlukan untuk menguji kondisi riil motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada CV. Mitra Cerdas Indonesia.

Bertolak dari urgensi pengelolaan sumber daya manusia, dinamika empiris di perusahaan, serta dukungan literatur terdahulu, pengujian terhadap hubungan variabel-variabel ini menjadi sangat relevan. Penyelidikan ilmiah ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kontribusi dari riset ini diharapkan mampu menyediakan rekomendasi strategis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan pengelolaan personel, khususnya dalam mendorong motivasi kerja, menciptakan kepuasan kerja, dan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Metode kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui data berbentuk angka yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja sebagai variabel independen pertama (X_1), kepuasan kerja sebagai variabel

independen kedua (X_2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Penelitian dilaksanakan di CV. Mitra Cerdas Indonesia, Kota Bekasi, Jawa Barat, pada 1 Maret 2026 sampai dengan 27 Agustus 2026, yang meliputi tahap persiapan, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan penyusunan laporan penelitian.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan CV. Mitra Cerdas Indonesia yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 orang atau 100% dari populasi. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, skripsi terdahulu, laporan perusahaan, dan sumber relevan lainnya. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Data yang terkumpul selanjutnya diolah menggunakan IBM SPSS Statistics. Sebelum analisis regresi dilakukan, instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas serta data diuji menggunakan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan sebagai salah satu tahapan dalam pengujian asumsi klasik untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi telah mengikuti pola distribusi normal. Pengujian ini penting dilakukan karena model regresi yang baik harus memiliki nilai residual yang berdistribusi normal agar hasil estimasi yang diperoleh dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan penelitian.

Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dengan bantuan program SPSS 28. Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai Asymp. Sig. (2-tailed). Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data residual dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data residual dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas terhadap data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.56175437
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.070
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.421
	95% Confidence Interval	Lower Bound
		Upper Bound

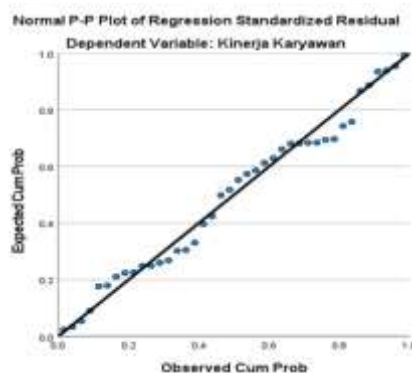
a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 3000000.

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi penelitian ini berdistribusi normal.

Selain pengujian secara statistik, pengujian normalitas juga dilakukan melalui grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual untuk memperkuat hasil pengujian.



Gambar 4.6 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan grafik Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar mengikuti dan mendekati garis diagonal. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan pada pola distribusi residual, sehingga model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas, karena kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidaktepatan dalam menginterpretasikan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada hasil analisis regresi menggunakan program SPSS 28. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.670	2.961		-1.915	.063	
	Motivasi Kerja	.407	.074	.415	5.529	<.001	.929
	Kepuasan Kerja	.790	.085	.694	9.255	<.001	.929

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

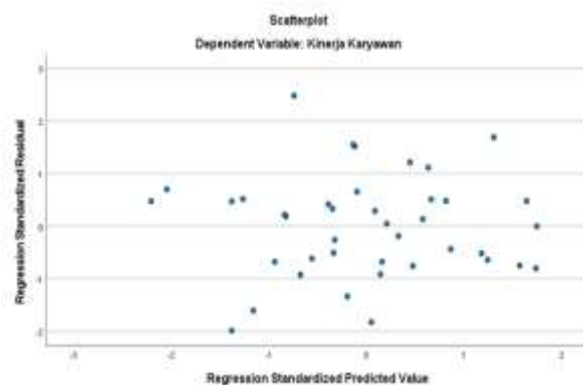
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,929 dan nilai VIF sebesar 1,076. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja (X2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,929 dan nilai VIF sebesar 1,076.

Nilai tolerance pada kedua variabel independen berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen, sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tampilan grafik Scatterplot, persebaran titik residual terlihat menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Titik-titik tersebut berada di sekitar garis horizontal angka 0 serta tersebar pada bagian atas dan bawah sumbu Y.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varians residual pada model regresi relatif stabil dan tidak menunjukkan adanya pola penyimpangan tertentu. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan telah memenuhi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model regresi yang telah memenuhi asumsi tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Mitra Cerdas Indonesia.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kesalahan pengganggu (residual) pada suatu periode dengan periode lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik diharapkan tidak mengalami korelasi antar residual, karena adanya autokorelasi dapat menyebabkan hasil estimasi menjadi kurang tepat.

Pada penelitian ini, pengujian autokorelasi dilakukan menggunakan metode Durbin-Watson dengan bantuan program SPSS 28. Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson yang terdapat pada tabel Model Summary. Suatu model regresi dapat dikatakan tidak mengalami gejala autokorelasi apabila nilai Durbin-Watson berada pada daerah penerimaan yang telah ditentukan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.796	3.657	1.563

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Nilai Durbin-Watson yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 1,563. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami indikasi autokorelasi, sehingga residual dalam model penelitian tidak memiliki hubungan antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya.

Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi autokorelasi dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya untuk menguji pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Mitra Cerdas Indonesia.

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics				Durbin-Watson
						F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.898 ^a	.807	.796	3.657	.807	77.239	2	37	<.001	1.563

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang ditampilkan pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai **R sebesar 0,898**. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel **Motivasi Kerja (X1)** dan **Kepuasan Kerja (X2)** terhadap **Kinerja Karyawan (Y)** memiliki tingkat hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan pada motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan yang cukup besar terhadap perubahan kinerja karyawan pada CV. Mitra Cerdas Indonesia.

Nilai **R Square sebesar 0,807** menunjukkan bahwa variabel **Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 80,7%**. Dengan kata lain, variasi yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Sementara itu, sebesar **19,3%** sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Nilai **Adjusted R Square sebesar 0,796** menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dan jumlah

responden, kemampuan model dalam menjelaskan variabel Kinerja Karyawan tetap berada pada tingkat yang tinggi, yaitu sebesar **79,6%**.

Selain itu, nilai **Std. Error of the Estimate** sebesar **3,657** menunjukkan tingkat kesalahan prediksi dalam model regresi. Semakin kecil nilai standar error, maka semakin baik kemampuan model dalam melakukan estimasi terhadap variabel dependen.

Nilai **Durbin-Watson** sebesar **1,563** menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami permasalahan autokorelasi, sehingga residual dalam model penelitian dapat dianggap memenuhi salah satu asumsi regresi.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan hubungan antara **Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)** pada CV. Mitra Cerdas Indonesia dengan tingkat kemampuan penjelasan model yang baik.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	-5.670	2.961		-1.915	.063	
	Motivasi Kerja	.407	.074	.415	5.529	<.001	.929
	Kepuasan Kerja	.790	.085	.694	9.255	<.001	.929

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel Coefficients, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -5,670 + 0,407X_1 + 0,790X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar -5,670 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dianggap bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) berada pada nilai -5,670.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,407 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,407 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka kecenderungan kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Selanjutnya, variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,790. Nilai tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan memberikan peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,790 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan. Koefisien tersebut juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan Motivasi Kerja dalam model penelitian ini.

Pada pengujian secara parsial (uji t), variabel Motivasi Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 5,529 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Variabel Kepuasan Kerja (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 9,255 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Cerdas Indonesia.

b. Uji f

Tabel 4.10 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2065.642	2	1032.821	77.239	$<.001^b$
	Residual	494.758	37	13.372		
	Total	2560.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

ah variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel ANOVA. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 77,239 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada CV. Mitra Cerdas Indonesia tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi berkaitan dengan kombinasi antara tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan serta kepuasan yang dirasakan selama bekerja.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.796	3.657	1.563

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) dalam menjelaskan perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan (Y).

Nilai R Square sebesar 0,807 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja mampu memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 80,7%. Artinya, perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebagian besar dapat dijelaskan melalui kedua variabel tersebut.

Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,796 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel dan jumlah responden, model penelitian masih mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 79,6%. Adapun sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Nilai R sebesar 0,898 menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Dengan demikian, model regresi yang digunakan mampu memberikan gambaran yang baik mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai t hitung sebesar 5,529 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Motivasi yang dimiliki karyawan menjadi salah satu unsur penting dalam mendorong kesungguhan, tanggung jawab, dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa semakin baik dorongan yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, semakin besar kecenderungan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selanjutnya, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,255 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,790 menunjukkan bahwa perubahan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan perubahan kinerja karyawan ketika variabel lainnya dianggap tetap. Temuan ini menunjukkan bahwa aspek-aspek yang berkaitan dengan kepuasan kerja, seperti pekerjaan yang dijalankan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier, pengawasan, serta hubungan dengan rekan kerja, menjadi bagian yang penting dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja. Dalam model penelitian ini, koefisien kepuasan kerja juga lebih besar dibandingkan koefisien motivasi kerja.

Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 77,239 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya berkaitan dengan satu faktor, tetapi berhubungan dengan kombinasi antara motivasi yang dimiliki karyawan dan kepuasan yang dirasakan selama menjalankan pekerjaan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -5,670 + 0,407X_1 + 0,790X_2$, yang menunjukkan arah hubungan positif kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan.

Kemampuan kedua variabel dalam menjelaskan kinerja karyawan juga tergolong tinggi. Nilai R Square sebesar 0,807 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja mampu menjelaskan 80,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan 19,3% lainnya berkaitan dengan faktor lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,796 menunjukkan kemampuan model setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan responden. Dengan demikian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan variabel yang berkaitan secara signifikan dengan kinerja karyawan pada CV. Mitra Cerdas Indonesia, sementara faktor lain di luar penelitian masih dapat dikaji dalam penelitian selanjutnya untuk memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Angelina, D., & Masman, R. R. (2023). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Tirana Internasional. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1). <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22563>
- Artana, P. Y., & Mujiati, N. W. (2022). Peran kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *E-Jurnal Manajemen*, 11(4). <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i04.p05>
- Bay, H. E., Timuneno, T., Maak, C. S., & Nursiani, N. P. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Kembang Kabupaten Ende. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(3), 565–578. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10440>
- Dewati, E. A., Nugraha, H. S., & Dewi, R. S. (2026). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada PT Matahari Department Store Tbk Mall Paragon Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 15(2), 654–664. <https://doi.org/10.14710/jiab.2026A.49198>
- Emon, V. Y., Sarwoko, E., & Suryaningtyas, D. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja (di Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Malang). *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 12(1), 52–57. <https://doi.org/10.21067/jrmm.v12i1.10669>
- Fanda, A. R. P. E., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D. D., & Timuneno, T. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Padu Padan Tenun Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 7(1), 333–343. <https://doi.org/10.70581/glory.v7i1.23204>
- Hadi, A. B., & Hendrian. (2025). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Langgang Buana Perkasa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 8(2).
- Hamzah, A., Jusdijachlan, R., & Avianti, W. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus di Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung). *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nusantara*, 1(3), 92–101. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v1i3.953>

- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kusmara Dewi, N. W. G., & Suwandana, I. G. M. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kuta I Kecamatan Kuta, Badung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 13(5), 992–999. <https://doi.org/10.24843/EEB.2024.v13.i05.p13>
- Lubis, B., & Fahmi, K. (2026). Pengaruh motivasi dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 3(4), 1168–1183. <https://doi.org/10.62421/jibema.v3i4.347>
- Majid, L. A., & Laili, C. N. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Cabang Utama Surabaya 6000. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 7(3), 369–378. <https://doi.org/10.33752/bima.v7i3.8096>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Setiawan, L. A. D., & Restu, Y. S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Niti Karya Bersama. *Journal of Psychology and Treatment*, 1(2), 25–35. <https://doi.org/10.53088/jpt.v1i2.2148>
- Sulaiman, M. W. D., Khasanah, N., Iza, F. M., & Mu'alimin. (2026). Motivasi kerja dan kinerja karyawan: Tinjauan sistematis peran kepuasan kerja dalam perspektif psikologi manajemen. *Jurnal Bisnis Inovatif dan Digital*, 3(2), 20–29. <https://doi.org/10.61132/jubid.v3i2.1333>
- Supriatal, S. (2026). *Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Organisasi*. Sosiotekno: Jurnal Ilmu Sosial dan Teknologi, 1(1), 1–14.
- Ulhaq, N. D., & Cahyono, B. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *ECo-Fin*, 8(1), 542–552. <https://doi.org/10.32877/ef.v8i1.3692>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://doi.org/10.24912/jmk.v6i1.28587>